30

கூலிக்கோட்பாடுகளும் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளும்

(THEORY OF WAGES AND LABOUR PROBLEMS)

கோ. செயராமன்



..மிழ்நாட்டுப் பாட நூல் நிறுவனம்

த.பா.நி. (க. வெ.) வரிசை எண்—278

கூலிக் கோட்பாடுகளும் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளும்

(heory of Wages and Labour Problems)

பட்டப்படிப்புக்குரியது

ஆசிரியர்
கோ. ஜெயராமன், எம்.ஏ.,
துணைப் பேராசிரியர், பொருளியல் துறை,
அரசினர் கலைக் கல்லூரி, விருத்தாசலம்.



தமிழ்நாட்டுப் பாட நூல் நிறுவனம்

First Edition - December, 1971.

T.N.T.B.S. (C.P.) No. 278

Theory of Wages and Labour Problems (B.A

G. JAYARAMAN

Net Price Rs. 6 - 75
(No discount)

'Published by the Tamil Nadu Text Book Society under the Centrally Sponsored Scheme of Production of books and literature in regional languages at the University Level, of Government of India in the Ministry of Education and Social Welfare.'

Printed by

NOVEL ART PRINTERS,
202, Jani Jan Khan Road,
Madras-14.



அணிந்துரை

திரு. இரா. நெடுஞ்செழியன்
(தமிழகக் கல்வி-உள்ளாட்சித்துறை அமைச்சர்)

தமிழைக் கல்லூரிக் கல்வி மொழியாக ஆக்கிப் பதினோராண்டுகள் ஆகிவிட்டன. குறிப்பிட்ட சில கல்லூரிகளில் பி. ஏ. வகுப்பு மாணவர்கள் தங்கள் பாடங்கள் அனைத்தையும் தமிழிலேயே கற்று வந்தனர். 1968ஆம் ஆண்டின் தொடக்கத்தில் புகுமுக வகுப்பிலும் (P.U.C.), 1969ஆம் ஆண்டிலிருந்து பட்டப்படிப்பு வகுப்புகளிலும் விஞ்ஞானப் பாடங்களையும் தமிழிலேயே கற்பிக்க ஏற்பாடு செய்துள்ளோம். தமிழிலேயே கற்பிப்போம் என முன்வந்துள்ள கல்லூரி ஆசிரியர்களின் ஊக்கம், பிற பல துறைகளிலும் தொண்டு செய்வோர் இதற்கெனத் தந்த உழைப்பு, தங்கள் சிறப்புத் துறைகளில் நூல்கள் எழுதித் தர முன்வந்த நூலாசிரியர்கள் தொண்டுணர்ச்சி இவற்றின் காரணமாக இத் திட்டம் நம்மிடையே மகிழ்ச்சியும் மனநிறைவும் தரத்தக்க வகையில் நடைபெற்று வருகிறது. இவ் வகையில், கல்லூரிப் பேராசிரியர்கள் கலை, அறிவியல் பாடங்களை மாணவர்க்குத் தமிழிலேயே பயிற்றுவிப்பதற்குத் தேவையான பயிற்சியைப் பெறுவதற்கு மதுரைப் பல்கலைக் கழகம் ஆண்டுதோறும் எடுத்துவரும் பெருமுயற்சியைக் குறிப்பிட்டுச் சொல்ல வேண்டும்.

பல துறைகளில் பணிபுரியும் பேராசிரியர்கள் எத்தனையோ நெருக்கடிகளுக்கிடையே குறுகிய காலத்தில் அரிய முறையில் நூல்கள் எழுதித் தந்துள்ளனர்.

வரலாறு, அரசியல், உளவியல், பொருளாதாரம், தத்துவம், புவியியல், கணிதம், பௌதிகம், வேதியியல், உயிரியல், வானியல், புள்ளியியல் ஆகிய எல்லாத் துறைகளிலும் தனி நூல்கள், மொழிபெயர்ப்பு நூல்கள் என்ற இரு வகையிலும் தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனம் வெளியிட்டுவருகிறது.

இவற்றுள் ஒன்றான **'கூலிக் கோட்பாடுகளும் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளும்'** என்ற இந் நூல் தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனத்தின் 278ஆவது வெளியீடாகும். இதுவரை 313 நூல்கள் வெளிவந்துள்ளன.

உழைப்பின் வாரா உறுதிகள் இல்லை; ஆதலின், உழைத்து வெற்றி காண்போம். தமிழைப் பயிலும் மாணவர்கள் உலக மாணவர்களிடையே சிறந்த இடம் பெறவேண்டும். அதுவே தமிழன்னையின் குறிக்கோளுமாகும். தமிழ்நாட்டுப் பல்கலைக் கழகங்களின் பலவகை உதவிகளுக்கும் ஒத்துழைப்புக்கும் நம் மனம் கலந்த நன்றி உரித்தாகுக.

இரா. நெடுஞ்செழியன்

பொருளடக்கம்

1. கூலி முறை
(Wage System)

முன்னுரை

பொருளாதார இலக்கணங்கள் குறித்து அப் பாட எழுத்தாளர் களிடையேயும் பொருளியல் அறிஞர்களிடையேயும் ஒருமித்த கருத் துகள் காணப்படவில்லை என்றாலும் கூலிமுறைபற்றிப் பெரும்பா லோர் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய கருத்துகளை அந் நூலைப் படிப் பவர்களுக்கு அவர்கள் வழங்கியுள்ளார்கள் என்றால் அது மிகை யாகாது. பண்டைக்காலத்தில் கூலி அளிக்கப்பட்ட முறைகள் பற்றி யும் தற்காலத்தில் தொழிலாளர்கள் பெறும் கூலி முறை பற்றியும் ஆராய்வோமானால் அம் முறைகளில் கண்ட முன்னேற்றங்களை ஒரு வாறு உணரலாம்.

பண்டைக்காலத்தில் அடிமை, விவசாயப் பண்ணையோடு தொடர்புடைய அல்லது இணைந்துள்ள தொழிலாளி, கைவினைஞன் என்று மூன்றுவகைத் தொழிலாளர்கள் பெற்றுவந்த கூலி முறை கள் வழக்கிலிருந்திருக்கின்றன. அவற்றைத் தற்காலக் கூலி முறை யோடு ஒப்பிட்டுப் பார்ப்போம். முதலாவதாக, தொழிலாளி என் னும் ஒரு அடிமையை, விற்கவும் வாங்கவும் ஆகிய உரிமைகளோடு முதலாளி அவனை வைத்திருப்பார். முதலாளியின் எண்ணங்கள் யாவற்றையும் செயல்படுத்தும் கடமை அவ்வடிமையைச் சார்ந்த தாம். அடிமை தன் பணியைத் திறம்படச் செய்கின்ற வகையில் அவனுக்கு உணவு, உடை போன்றவற்றை அவனது எஜமானர் அளித்து அவனுடைய பணிகளை நேரிடையாகத் தனக்கோ வியா பார நோக்கத்திற்கோ அல்லது பண்ட உற்பத்தியைப் பெருக்கும் பணிக்கோ பயன்படுத்திக் கொள்வார். அடிமைகளின் எண்ணிக் கையைக் கொண்டுதான் முதலாளியின் வருவாய் நிர்ணயிக்கப் பட்டது. அந்த அடிமைகளுக்காகும் செலவுதான், முதலாளியின்

முதலும் மூலதனமும் உற்பத்திச் செலவுமாகும். அடிமைகள் அதைவிட அதிகமாக உற்பத்தி செய்வார்களானால் அதுவே அம் முதலாளிக்குநிகர வருமானமாகும். புதிய அடிமைகள் ஏராளமாகவும் விலை மலிவாகவும் விற்கப்படுவார்களானால், அவ்வடிமைகளின் அன்றாட வாழ்வுக்கு அதிகம் செலவு செய்யத் தேவையின்றி அவர்களிடமிருந்து கடினமான, உடல் சக்திக்கு அப்பாற்பட்ட உழைப்பினை, விரைவாக அவர்களிடமிருந்து பெற்றுப் பின்பு அவர்களை அங்காடியில் விற்பனை செய்துவிட்டுப் புதிய அடிமைகளை வாங்குவர்.

உலகின் பல்வேறு நாடுகளில் விவசாயப் பண்ணையோடு நெருங்கிய தொடர்புடைய தொழிலாளர் முறையானது இடைக் காலத்தில் நடைமுறையில் இருந்திருக்கிறது என்பதைப் பொருளாதார வரலாறு பறைசாற்றுகிறது. இம்முறையில் ஒவ்வொரு கிராமமும் அங்கு வாழ்கின்ற எல்லா மக்களுக்கும் தேவையானவற்றைப் பெற்றிருந்திருக்கும். இங்குத் தொழிலாளி தனிப்பட்ட ஒரு முதலாளிக்கு மட்டும் சொந்தமானவர் அல்லர். ஆனால் பழக்க வழக்கங்களையொட்டி முதலாளிக்குச் சில முக்கிய கடமைகளைப் புரிந்து வருவார். பெரும்பாலும் இத்தகைய தொழிலாளி அரசனுடைய பண்ணையோடு நெருங்கிய தொடர்பு கொண்டுதான் அதில் தன் பணிகளை அயராது செலுத்தி, அப்பண்ணையை விட்டு வெளியேற இயலாத சூழ்நிலையில் இருப்பார். 17, 18ஆம் நூற்றாண்டுகளில் ஜெர்மனியிலும் 19ஆம் நூற்றாண்டில் ரஷ்யாவிலும் இத்தகைய தொழிலாளிகள் பண்ணைகளுக்கிடையே பண்டங்கள் பரிமாற்றம் செய்யப்படுவது போல மாற்றிக் கொள்ளப்படுவர். பொதுவாக இத்தகைய தொழிலாளர்கள் தாங்கள் தங்கள் எஜமானருக்குச் செய்யும் பணிகளுக்கீடாக அவரது நிலங்களைப் பயிர் செய்து இலாபம் ஏற்படுத்திக் கொடுப்பதற்காக, அவர்களது குடும்பங்களில் ஏவற் பணி புரிவதற்கீடாக ஒரு சிறு நிலப்பகுதியை எஜமானர்களிடமிருந்து பெற்று அதனைப் பயிரிட்டு அதன்மூலம் வருமானம் பெற்று, அதன்வழித் தங்கள் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்துகொண்டனர். இது பண்டைக்காலக் கூலிமுறையின் இரண்டாவது முறையாம்.

மூன்றாவதாக ஒரு தொழிலாளி கருவிகளைக் கொண்டு தன் பணிமனையிலேயே பண்டங்களை உற்பத்தி செய்து, தன் குடும்ப அங்கத்தினர்களைக் கொண்டே பண்ட உற்பத்தி மேற்கொண்டு வருமானம் பெற்றதை (பண்டைக்காலத் தொழில்முறையிலும் பெற்று வருவதை) நாம் இன்றளவும் கிராமப் புறங்களில் காணலாம். இங்குத் தொழிலாளர்கள் தாங்களே தொழிலாளர்களாகவும், முதலாளிகளாகவும், பண்ட உற்பத்தி செய்பவர்களாகவும் அவற்றை விற்பனை செய்து வருமானம் பெறுபவர்களாகவும் இருப்பதைக்காணலாம்.

கூலிமுறையின் குணநலன்கள் (Characteristics of a wage system)

மேலே கண்ட மூன்று கூலிமுறைகளையும் நாம் ஒப்பிட்டுப் பார்த்து ஆராய்வோமானால் அவைகளுக்கிடையே உள்ள பொருளாதாரச் சுதந்திரத்தில் (Economic Freedom) உள்ள வேறுபாடுகளை உணர முடியும். ஒரு சிலர் பொருளாதாரச் சொத்துக்கள் அற்றவர்களாகவும், மற்றும் சிலர் அவற்றைப் பெற்றுள்ளவர்களாகவும், வேறு பலர் தாங்களே அச்சொத்துக்கள் போலவும் காட்சியளிப்பதை நாம் அறியலாம். அடிமை முறையில் முதலாளியின் முழுக் கட்டுப்பாட்டின் கீழ் இயங்குபவனாக உரிமையேது மற்றவனாக அத் தொழிலாளி காணப்படுகிறான். இரண்டாவது முறையில் தொழிலாளியினுடைய பொருளாதாரச் சுதந்திரம் அவனுடைய எஜமானருக்குச் சேவை செய்ய வேண்டும் என்ற குறுகிய நோக்கத்துடன் மட்டுமே வரையப்பட்டுள்ளது. ஆனால் மூன்றாவது முறையில் சட்டத்தின் தளையில் அகப்படாமல்,தானே தொழிலாளி-முதலாளி-தன் விருப்பத்திற்கேற்ற பணி செய்யும் உரிமை,போன்ற உரிமைகளோடு சுதந்திரப் பறவையாகத் திகழ்கிறான். எனவே கூலிமுறையில் பல மகத்தான முன்னேற்றங்கள் கண்ட பிறகுதான்—வளர்ச்சிக்குத் தடையாக இருந்த சில சட்டங்கள் நீக்கப்பட்ட காரணத்தால் தான்—கூலிமுறை என்னும் தலைப்பு பொருளாதார வரலாற்றில் இடம் பெற்றது.

பொருளாதாரச் சுதந்திரம் (Economic Freedom)

ஒரு நூற்றாண்டு காலத்திற்கு முன்பே தொன்மைப் பொருளாதார எழுத்தாளர்கள் கூலிமுறை பற்றியும் அதில் காணப்பட வேண்டிய சுதந்திரம் பற்றியும் மிகவும் தெளிவாக விளக்கி எழுதியுள்ளனர். ஒரு தொழிலாளி ஒரு தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும்போது, குறிப்பிட்ட நேரம் பணிபுரிய வேண்டும், கடமையுணர்ச்சியோடு உழைக்க வேண்டும், முதலாளிகளிடமிருந்து ஆணையைப் பெற்று உற்பத்தியைப் பெருக்க முனைய வேண்டும் என்பதெல்லாம் முற்றும் உண்மையே. தன் பணிக்கேற்ற நியாயமான ஊதியம் பெற வாய்ப்பில்லை என்றால் அப்பணியை மறுக்க அவருக்கு உரிமை இருத்தல் வேண்டும். ஒரு முதலாளி அல்லது தொழிலதிபர்க்கு எவ்வாறு தான் செலுத்திய மூலதனத்திற்கேற்ப இலாபம் பெற உரிமையுண்டோ அதுபோலவே தொழிலாளி தான் மேற்கொண்ட தியாகங்களுக்கீடாக-உற்பத்திப் பணிகளுக்கீடாக-நியாயமான இலாபம் பெறத் தகுதியுடையவராகிறார். பொதுவாகத் தொழிலாளர்கள் தங்களுக்கெனச் சொத்துக்கள் ஏதும் பெற வாய்ப்பில்லாத சமுதாயத்தைச் சேர்ந்தவர்களே. அவர்களிலும் பெரும்பான்மையோர் நிலம், மூலதனம் மட்டுமன்று, மற்றும் கல்வியறிவும், தொழிற் பயிற்சியும் பெறாதவர்களேயாம்.

மனிதன் ஒரு போதும் தான் விரும்பியவற்றைச் செய்ய சுதந்திரமற்றவனுகவே காணப்படுகிருன். இயற்கை எப்போதும் ஒரு தடையை ஏற்படுத்திய வண்ணமுள்ளது. இயற்கையே மனிதனுடைய விருப்பத்தை நிறைவேற்ருமல் தடுக்கிறது: ஆதலால் தான் ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் முதலாளியோடு நெருங்கிய தொடர்பு கொண்டு, தன் பணிகளை உழைப்பின் வாயிலாக அவர்களிடம் செலுத்தி வருமானத்தைப் பெறுகிருன். தற்காலத் தொழிலமைப்பில் கூலிமுறை என்னும் அடித்தளத்தின் மீதுதான் தொழிலாளி, முதலாளியின் உறவானது எழுப்பப்படுகிறது. அந்த அடித்தளம் நன்கு அமைந்துவிடுமானுல் நல்லுறவின் காரணமாக உற்பத்திப் பெருக்கமும், மூலதன வளர்ச்சியும், உயர்ந்த தரமுடைய வாழ்க்கை மேம்பாடும் தொழிலாளர் சமுதாயம் பெறும் என்பது திண்ணம்.

தொழிலாளர் சமுதாயத்தின் வளர்ச்சி (The growth of a proletariats)

குறைகளேயற்ற கூலிமுறையை நிர்ணயிக்க வேண்டுமானுல் இரண்டு நிபந்தனைகள் இன்றியமையாதது என்று உறுதியாகக் கூறலாம். ஒரு தொழிலாளி ஒரு குறிப்பிட்ட முதலாளியிடம் மட்டும் தான் பணிபுரிய வேண்டும் என்ற சட்டத்தடை அகற்றப்பட வேண்டும் என்பது முதலாவது நிபந்தனையாகும். இரண்டாவதாகத் தொழிலாளர்கள் தங்களுக்குச் சொத்துக்கள் ஏதும் அற்ற காரணத்தால் தான் தங்கள் உழைப்பினை விற்று வாழ்க்கை நடத்த வேண்டியுள்ளது என்று எண்ணுகிருர்கள். முதலாவது நிபந்தனைப்படி, தொழிலாளி ஒருவரை ஊதியம் ஈட்டுபவராக இல்லாமல் அடிமை போலக் காட்சியளிக்கச் செய்கிறது. தொழிலாளர்கள் ஊக்கத்தோடு உழைக்கும் அளவில் ஊதியமானது முதலாளிகளால் வழங்கப்பட வேண்டும். அச் சூழ்நிலை உருவானுல்தான் முதலாளிகள் பெரும் மூலதனத்தோடு பெருவாரியாக உற்பத்தியைப் பெருக்க இயலும்.

இயற்கையாகவே மக்கள் தொகை பெருகியதன் விளைவாக இருக்கும் சிறிய விளைநிலங்களில் அதிக அளவு தொழிலாளர்கள் பணிபுரியத் துவங்கினுர்கள். வளரும் மக்கள் தொகைக் கேற்ப நிலத்தின் தேவையும் உயர்ந்துவிட்டதால் நிலம் ஒரு பற்றுக் குறைப் பொருளாகக் காட்சியளித்தது. எனவே நில உடைமையாளர்கள் அவற்றின் விலையை வெகுவாக உயர்த்தினர். இங்கிலாந்திலும் ஆப்பிரிக்காவிலும் 1850ஆம் ஆண்டில் இச் சூழ்நிலைகள் உருவாயின. அதே நேரத்தில் நகரங்களில் பயிற்சி பெற்ற கைவினைக் கலைஞர்கள், வியாபாரிகள் தங்களுடைய திறமையினைக் கருவியாகக் கொண்டு அதிக இலாபத்தைத் தொழில் துறைகள் மூலம் பெற்று வந்தனர். 16ஆம் நூற்ருண்டில் இங்கிலாந்து நாட்

டில் நடைபெற்ற ஏற்றுமதி வாணிபப் பணிகள் முழுவதும் ஒரு சில செல்வந்தர்களின் பூரண கட்டுப்பாட்டின் கீழ் இயங்கி வந்தன. இவர்கள் சற்றேறக்குறைய ஏற்றுமதி வாணிபத்தை முற்றுரிமையாகவே பெற்றிருந்தனர். தொழிலாளி ஒருவன் தன் வீட்டில் பணிமனை அமைத்துப் பண்ட உற்பத்தி நடைபெறச் செய்திருப்பின் சிறு அளவு மூலதனத்தோடுதான் துவங்கியிருக்கக்கூடும். பொதுவாக வியாபாரி உற்பத்தியாளர்களிடமிருந்துதான் தொழிற்சாலைக்குத் தேவையான கச்சாப் பொருளையும் பெற்றிருக்க முடியும். பண்ட உற்பத்தி முடிவடைந்து முழுப்பண்டமாக மாற்றப்பட்ட பிறகு வியாபாரி அப்பண்டத்தைப் பெற்று உற்பத்தியாளர் புரிந்த பணிக்கீடாக ஒரு விலையை நிர்ணயித்துப் பணம் கொடுப்பார். இறுதியாக விசை இயந்திரங்கள் உற்பத்திச் சாலைகளில் நுழையத் துவங்கின. அவற்றோடு இத்தகைய தொழிலாளர்கள் கைவினைக் கருவிகள் போட்டியிட இயலாத சூழ்நிலை உருவான பிறகு, சொந்தமாகத் தொழிற்சாலை அமைக்க முடியாத நிலையில் அருகிலுள்ள நகர்ப் புறங்களை நாடிச் சென்று ஊதியம் பெறும் பணி வாய்ப்பு பெற்றனர்.

கூலிமுறையின் அமைப்பில் பல்வேறு மாறுதல்கள் நிகழ்ந்த வண்ணமுள்ளன. தொழிலாளர் நலச் சங்கங்கள் அமைக்கப்பட்டுத் தொழிலாளர்களின் முழு ஒத்துழைப்போடு பெருத்த நிதியும் சேகரிக்கப்படுகின்றன. அவற்றின் துணை கொண்டு அவர்களது அன்றாடத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யும் வகையில் தொழிலாளர் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் மூலம் உணவுப் பொருள் போன்றவற்றைக் கடனாகவும் பெற வாய்ப்புக்கள் உருவாயின. தொழிலாளர்களின் ஊதியம் உயர்த்தப்படும் வகையில் மேற்கூறிய நலச் சங்கங்களின் முயற்சியால் நன்மை பயக்கும் பல சட்டங்கள் இயற்றப்படுகின்றன.

கூலியும் நிகர உற்பத்தியும் (Wages and net product)

முதலாளிகள் பக்கம் ஆராயும்போது, உழைப்பு அளிப்புச் சக்தியைப் பெறத் தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி அளிக்கப்படுகிறது. ஒவ்வொரு முதலாளியும் பண்ட உற்பத்தியில் ஈடுபடும்போது கச்சாப் பொருளின் அடக்கவிலை, எரிபொருள் செலவு, இயந்திரங்களின் தேய்மானச் செலவு, புதுப்பிக்கும் செலவு, மூலதனத்திற்காக அளிக்கப்படும் வட்டி, கட்டட வாடகை ஆகியவற்றோடு கூலியும் சேர்கிறது. மொத்த விற்பனை வருவாயிலிருந்து மேற்கண்ட செலவினங்கள் கழிக்கப்படும்போதுதான் நிகர இலாபத்தைத் தொழிலதிபர் பெறுகிறார். திருமதி மார்சட் (Mrs. Marcet) என்பார் தாம் எழுதிய அரசியல் கலந்த பொருளாதாரம் என்னும் நூலிலும் இதே கருத்தினைக் கீழ்க்கண்டவாறு வலியுறுத்துகிறார். ‘தொழி

லாளர்பெறும் கூலியைவிட அதிக மதிப்புடைய பண்டங்களை அவர்கள் உற்பத்தி செய்தால்தான், அவ் வுபரி வருமானத்தைத் தொழிலதிபர்கள் இலாபமாகப் பெற இயலும். எனவே, பணக்காரரும் ஏழையும் ஒருவருக்கொருவர் தேவையானவர்களே. செல்வர்களின்றேல் ஏழைகள் பட்டினியால் வாட நேரிடும். ஏழைகளின்றிச் செல்வர்கள் தங்களுக்குத் தேவையானவற்றை உற்பத்தி செய்யத் தாங்களே தொழிலாளர்களாகக் கட்டாயமாக மாற்றிக் கொள்ள வேண்டிய சூழ்நிலை ஏற்படும். மனிதனுடைய வயிறும் கால்களும் எவ்வளவு நெருங்கிய தொடர்புடையனவோ அதுபோல ஏழைகளும் பணக்காரர்களும் நெருங்கிய தொடர்புடையவர்கள்' என்றுர். தொழிலாளியின் திறன், மூலதனம் முதலியவற்றின் வலிமைதான் ஒரு நாட்டின் சமுதாயக் கொள்கைகளையும் பொருளாதார வளர்ச்சியையும் அளவிட உதவும் கருவிகளாகும் என்ற உண்மையினைப் பல நாட்டுப் பொருளாதார வரலாறுகள் பறைசாற்றியுள்ளன.

2. கூலி அல்லது ஊதியமும் வாழ்க்கைத் தரமும்
(Wages and The Standard of Life)

பொருளாதாரத்தின் தலையாய இரண்டாம் பிரிவான உற்பத்தியின் கருப்பொருள்களில் ஒன்றான உழைப்பிற்கு அளிக்கப்படும் ஊதியம் அல்லது சம்பளமே கூலியாகும். இச் சொல் விவசாய விளை நிலத்தில் அயராது பணி புரியும் விவசாயிகள் பெறும் கூலியையும், கல்வியை மாணவர்களிடையே பரப்பும் ஆசிரியர் பெறும் ஊதியத்தையும், மற்றும் எல்லாவகையான பணிகளுக்குக்கீடாக அளிக்கப்படும் பரிசையும் குறிக்கும். சுருங்கக் கூறின் ஒரு நாட்டில் நிலவிவரும் கூலி மட்டம்தான் அந் நாட்டின் பொதுவான பொருளாதார வளத்தை அளக்கும் அளவுகோல் எனலாம். குறைவான கூலி மக்களின் வறிய நிலையையும், உயர்ந்த அளவு கூலி மக்களின் உயர்ந்த வாழ்க்கைத் தரத்தையும் குறிக்கும்.

பேராசிரியர் பென்ஹாம் கூற்றுப்படி ஊதியம் என்றால் 'உழைப்பாளர் ஒருவர் தான் செலுத்திய பணிகளுக்கீடாக அப் பணிகளைப் பெற்றவரிடமிருந்து ஒப்பந்த அடிப்படையில் பெறும் ஒரு குறிப்பிட்ட அளவு பணமேயாம்' எனக் கூறுகிறார். கூலி என்ற சொல்லை மேலும் ஆராய்வதற்கு முன்பு கூலியில் தோன்றும் மாறுதல்கள் பற்றியும், கூலி மக்களுடைய வாழ்க்கைத் தரத்தோடு எவ்வாறு நெருங்கிய தொடர்புடையது என்றும், கூலியின் வகைகளைப் பற்றியும் ஆராய்வது அழகுக்கு மேலும் அழகு செய்வது போலாகும். ஒரு குறிப்பிட்ட கால அளவிற்குள் தொழிலாளர்களுடைய உள்ளத்தின் உழைப்பு, உடல் உழைப்பு ஆகியவற்றிற்கீடாக அவர்களுக்கு அளிக்கப்பட்ட மொத்தப் பணம் தான் மொத்தக் கூலியாகும். இத்தகைய மொத்தப்பணக் கூலியை அப்

பணி புரிந்த உழைப்பாளர்களின் எண்ணிக்கையால் வகுத்தால் தனிநபர் உழைப்புக் கூலி மட்டத்தின் அளவு தெரியவரும். கூலிக்காகப் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிகை மாருமல் இருக்குமானுல் நாட்டில் ஒவ்வொரு முறை ஊதியமட்டம் உயரும் போதெல்லாம் சராசரி ஊதியமட்டமும் உயரும் என்பது வெள்ளிடைமலையாம். ஆனுல் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையில் மாறுதல்கள் காணப்பட்டால் பொதுவான ஊதியமட்டம் சராசரிக் கூலி பல்வேறு அளவுகளில் மாறக்கூடும். உதாரணமாகப் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 20 விழுக்காடு உயர்ந்தால் அல்லது அதிகரித்து மொத்தக் கூலியின் அளவு அதே அளவு உயர்ந்தால் சராசரிக் கூலியின் அளவு முன்போலவே இருக்கும். அதே நேரத்தில் மொத்தக் கூலியின் அளவில் காணப்பட்ட உயர்வு 20 சதவீதத்திற்குக் குறையுமானுல் சராசரிக் கூலி அளவு உண்மையில் குறையும்.

பெயரளவுக் கூலி (Nominal wage)

தொழிலாளிக்குப் பணத்தின் உருவில் அளிக்கப்படும் தொகையே பெயரளவுக்கூலி அல்லது பணக் கூலியாகும். பணக் கூலியை மட்டும் கருத்தில் கொண்டு ஒரு தொழிலாளியின் உண்மையான பொருளாதார நிலையினைக் கணக்கிட இயலாது. ஒரு தொழிலாளியின் உண்மையான கூலிதான் அவனது வாழ்க்கைத் தரத்தை நிர்ணயிக்க உதவும் கருவியாகும். அவ் வுண்மைக் கூலியைக் கணக்கிட கீழ்க்கண்ட கருத்துக்கள் இன்றியமையாதனவாம்.

(அ) பணத்தின் வாங்கும் சக்தி : பல்வேறு காலங்களில், பல்வேறு இடங்களில் நிலவும் கூலிமட்டம் ஆகியவற்றை ஒப்பிடும் போது பணத்தின் வாங்கும் சக்தியில் தோன்றும் மாறுதல்களையும் கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ளவேண்டும். உதாரணமாக அமெரிக்காவிலும் இங்கிலாந்திலும் அதிகக் கூலி அளவு நிலவுகிறது என்ருல் அங்கெல்லாம் பண்டங்களுடைய பொதுவான விலைமட்டமும் மிக உயர்ந்தே காணப்படுகின்றது என்பதை உணரலாம். இருநூறு ரூபாய்களைக் கொண்டு கிராமமொன்றில் வசதியான வாழ்க்கையை மேற்கொள்ள இயலும். ஆனுல் அதே பணத்தைக் கொண்டு நகரமொன்றில் தரமான வாழ்க்கையைப் பெற முடியாது என்பது பணத்தின் வாங்கும் சக்தி வெவ்வேறிடங்களில் மாறுதல்கள் பெறுகின்றன என்பதை உணர்த்துகின்றன. 1924ஆம் ஆண்டில் என் தந்தையார் வைத்திருந்த ரூபாய் ஆயிரத்தின் வாங்கும் சக்தியானது இன்று (1971-ல்) நான் வைத்திருக்கும் ரூபாய் ஆயிரத்தின் வாங்கும் சக்தியைவிட அதிகமாகவே இருந்திருக்கும்.

(ஆ) கூடுதல் ஊதியமீட்டல் (Extra earnings): சிற்சில நேரங்களில் வழக்கமாக ஒரு தொழிலாளி பெறும் பணக் கூலியுடன் பணம் அல்லது பண்டங்களின் வாயிலாகக் கூடுதல் ஊதியம் பெறுகிருர். உதாரணமாக உணவு விடுதியில் பணிபுரியும் உழைப்பாளர் ஒருவர் தான் பெறும் பணக்கூலியோடு இலவச உடை, இலவச உணவு, இருப்பிடம் போன்றவற்றையும் பெறுவதால் அவரது உண்மையான வாழ்க்கைத் தரம் உயருகிறது. பேராசிரியர்கள் தாங்கள் பெறும் பணக்கூலியோடு, விடைத்தாள் திருத்துவதற்கான கட்டணமும், தனிப் பயிற்சிக் கட்டணமும் பெறுவதால் உண்மைக் கூலியின் அளவு உயர்கிறது.

(இ) சில நேரங்களில் அதிகப் பணிகளை மட்டும் செலுத்திக் கூடுதல் ஊதியம் பெருமல் தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் போது உண்மைக் கூலியும் குறைகிறது. வங்கியில் பணிபுரியும் எழுத்தர்கள் கணக்குகளில் காணப்படும் சிறு தவறுகளைக் கண்டு நிறை செய்ய முயலும்போது அதிக நேரம் உழைப்பார்களேயானுல் கூடுதல் ஊதியம் பெறுவதில்லை. அப்போதெல்லாம் அவர்களுடைய உண்மைக் கூலியின் அளவு குறைகிறது,

(ஈ) தொடர்ந்த அல்லது தொடர்ச்சியற்ற பணிவாய்ப்பு: தொடர்ந்த பணிவாய்ப்பு கிட்டுமாயின் குறைவான பணக் கூலியைக் கூடப் பெற நேரிடலாம். ஆனுல் அப்போது அவரது உண்மைக் கூலியின் அளவு உயர்ந்தே இருக்கும். தொடர்ந்து பணியாற்றும் வாய்ப்பற்ற தொழிலாளர்கள் அதிக ஊதியம் பெறுகிருர்கள். உதாரணமாக தொடர்ந்து, பணிபுரியும் வாய்ப்பற்ற ஒருவன் நாள் ஒன்றுக்கு ரூபாய் 5/- ஊதியம் பெற்ருலும் தொடர்ந்து பணிபுரியும் வாய்ப்பை ஒருவர் நாள் ஒன்றுக்கு ரூ 2/- ஊதியம் பெறுபவர் போல நலமான வாழ்க்கையை மேற்கொள்ள இயலாது.

(உ) பணிச் சூழல்கள், முதலாளியின் ஈகைத்தன்மை பணி நேரம், பணியில் ஈடுபடும்போது ஏற்படும் ஆபத்தின் அளவு, போன்றவற்றைக் கணக்கில் கொண்டுதான் உழைப்பாளருடைய உண்மைக் கூலியைக் கணக்கிட வேண்டும்.

(2) எதிர்கால நன்மைகள் (Future prospects) : எதிர்காலத்தில் பணியில் பதவி உயர்வு தோன்ற வாய்ப்பிருக்குமானுல் தற்போது குறைவான பணக் கூலியைக் கூடப் பெறலாம். பின்பு பதவி உயர்வுக்கு வழியில்லை என்ருல் அதிக ஊதிய மட்டத்தை நிர்ணயிக்கிருர்கள்.

கூலிவிகிதமும் பணம் ஈட்டலும் (Wage rate and Money earnings) : இவை இரண்டிற்குமிடையே அடிப்படை வேறுபாடு உள்ளது. ஒரு குறிப்பிட்ட பணியினைச் செய்து முடிப்பதற்காகவோ ஒருமணி நேரப் பணிக்காகவோ ஒரு நாளில் உழைப்பாளர் செய்து முடிக்கும் பணிக்காகவோ அவர் பெறும் கூலியைத்தான் கூலியின் விகிதம் எனக் கூறுகிறோம். ஒரு தொழிலாளரின் பொதுவான வாழ்க்கைத் தரத்தை அறியவேண்டுமானால் அவரால் அல்லது அவரது குடும்பத்தினரால் ஈட்டப்படும் ஒரு ஆண்டு மொத்த வருமானத்தையோ சம்பாதித்த பொருளையோ நாம் கருத்தில் கொள்ளவேண்டும். அவர் பெறும் ஒரு மணி நேர ஊதியத்தைக் கொண்டோ வார ஊதியத்தைக் கொண்டோ நம்மால் அவர்தம் வாழ்க்கைத்தரத்தை அறிய இயலாது. ஒரு தொழிலாளருடைய சம்பாதிப்பு அவ் வாரத்தில் அவர் புரிந்த பணிகளின் தன்மைகளுக்கேற்ப, கால அளவிற்கேற்ப, (கூலியின் அளவு) மாறுபடலாம். உதாரணமாக ஒரு தொழிலாளர் நாள்தோறும் இரண்டு மணி நேரம் அதிக அளவு உழைப்பாரேயானால், வேறு சில நாட்களில் அவ்வாறு காலம் தாழ்த்தும் அதிக அளவு அல்லது அதிக நேரம் தன் பணியைச் செய்யவில்லை என்றால் இரு குறிப்பிட்ட காலங்களில் அவருடைய கூலியின் அளவில் மாறுதல் காணலாம். ஆனால் ஒரு மணிக்குக் கூலி விகிதம் இவ்வளவு என்ற அளவு மாறாமல் இருக்கக் கூடும். சில நேரங்களில் தொழிலின் தன்மைக்கேற்ப குறைவான நேரம் மட்டுமே பணி நேரமாக இருத்தல் கூடும். உதாரணமாகப் பஞ்சுத் தொழிலில் அல்லது வியாபாரத்தில் (Cotton trade) சாதாரணமாகப் பணிபுரியும் நேரத்தைவிடக் குறைவான நேரத்திலேதான் ஒரு நாளிலோ ஒரு வாரத்திலோ பணியில் ஈடுபடுத்தப்படுகிறார்கள். சுரங்கங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் விரும்பியோ விரும்பாமலோ வேலையில்லாமையினாலோ வாரமொன்றுக்கு ஆறு ஷிப்டுகள்தான் பணி புரிகிறார்கள். அத்தகைய தொழிலாளர்கள் ஒவ்வொரு வாரத்திலும் அல்லது ஒவ்வொரு மாதத்திலும் குறைவான எண்ணிக்கையுடைய ஷிப்டுகளில் (Shifts) பணிபுரிவதால்தான் அவர்கள் வறுமையில் உழலுகிறார்கள். 1932-33ஆம் ஆண்டில் நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் பணிபுரிந்ததொழிலாளர்கள் வாரமொன்றுக்கு 4½ நாட்கள் மட்டுமே பணிபுரியும் வாய்ப்பினைப் பெற்றிருந்தார்கள். கப்பல் துறைமுகங்களிலே பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் வார ஊதியமோ அல்லது நிரந்தர ஊழியராகவோ அல்லாமல் ஒரு குறிப்பிட்ட பணியினைச் செய்து முடித்தால் இவ்வளவு கூலி என்று அவ்வப்போது நிர்ணயிக்கப்படுவதால் நல்வாய்ப்புக் கிட்டிய ஒருசிலர் மட்டும்தான் வாரம் முழுவதும் அல்லது வருடம் முழுவதும் பணிபுரியும் வாய்ப்பினைப் பெறு

கிறார்கள். சராசரியாக அவர்களது பணிநாட்களைக் கணக்கிட்டால் வாரத்தில் 4 நாட்கள் மட்டும் அத் தொழிலாளி பணிபுரிகிறார். அத் தருணங்களிலெல்லாம் கூலிவிகிதம் ஒரேமாதிரியாக இருந்தாலும் அவர்களது சம்பாதனையானது (Earnings) மாறுபட்டே இருக்கும். பண்டங்களின் விலைமட்டங்களில் தோன்றும் விலை மாறுதல்கள் எல்லாப் பண்டங்களிலும் ஒரேமாதிரியாக இருக்கும் என்றும் கூறவியலாது. சில பண்டங்களின் விலைமட்டங்கள் உயரும்போது மற்றும் சில பண்டங்களின் விலைமட்டங்கள் குறையக் கூடும். மற்றும் எல்லாப் பண்டங்களின் விலைமட்டங்களும் ஒரே சீரான அளவில்தான் மாறுதல் அடையும் என்றும் சொல்லவியலாது. தவிர எல்லாப் பண்டங்களையும் அளவிடுகின்ற பொதுவான அளவுகோல் இல்லை எனலாம். எண்ணெயின் விலையை லிட்டர்க் கணக்கிலும், துணியின் விலையை மீட்டர் கணக்கிலும் தான் நாம் அளவிடுகிறோம். ஆகவே, பண்டங்களின் விலைப்பட்டியலை ஒன்று சேர்த்துச் சராசரி விலையைக் கண்டுபிடிப்பது எளிதன்றாதலால், இவ் விலைமட்டங்களைப் பொது அடிப்படைக்குக் கொண்டுவர வேண்டும். அப் பொது அடிப்படை முறைதான் குறியீட்டெண் முறையாகும். உதாரணமாக வாழ்க்கைச் செலவுக் குறியீட்டெண் (Cost of living Index) நாம் தயாரிக்க முனைந்தால் மக்களால் அன்றாடம் பயன்படுத்தப்படும் பண்டங்களையே நாம் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும். இதுபோலவே மொத்த விலைக் குறியீட்டெண், ஏற்றுமதி விலைக் குறியீட்டெண் போன்றவற்றிற்கேற்ற பண்டங்களைத் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும். மேலும் பண்டங்களின் விலைமட்டங்களில் அதிக ஏற்றத் தாழ்வுகள் இல்லாத ஓர் ஆண்டை அடிப்படை ஆண்டாகத் (Basic year) தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும்.

குறியீட்டு எண்களும் வாழ்க்கைச் செலவும் (Index numbers of the cost of living) பணக் கூலிக்கும் உண்மைக் கூலிக்குமுள்ள வேறுபாடுகளை ஆராயும்போது தொழிலாளர்களுடைய வாழ்க்கைச் செலவு பற்றியும் ஆராய வேண்டியுள்ளது. தொழிலாளர்கள் தாங்கள் பெறும் வருமானத்தைக் கருத்தில் கொண்டு பல்வேறு செலவு இனங்களுக்கும் ஒதுக்கீடு செய்து வரவு செலவுத் திட்டத்தைத் தங்கள் குடும்பங்களுக்கு அவ்வப்போது வரைகிறார்கள் என்று கொள்வோம். அந்தச் சராசரி வரவுசெலவுத் திட்டத்தில் ஆண்டிற் கொரு முறை செலவாகும் பல்வேறு பண்டங்களின் (ரொட்டி, இறைச்சி, எரிபொருள், உடைகள், வீட்டுவாடகை போன்ற) செலவுகள் குறிக்கப்படுகின்றன. மற்றொரு குடும்பத்தினுடைய சராசரி வரவு செலவுத் திட்டமும் மேற்கூறியது போலவே தயாரிக்கப்படுகிறது என்று கொண்டு அவை இரண்டையும் ஒப்

பிடும்போது காணப்படும் வேறுபாடே குறியீட்டெண்ணாகும். உதாரணமாக ஒரு குடும்பத்தின் சராசரிச் செலவு நம் வசதிக்காகக் குறியீட்டெண் அடித்தளம் (Index number base) = 100 என்று கொண்டால் மற்றொரு குடும்பத்தில் அதே செலவு 120 ஆகக் காணப்படும். மேலே விளக்கப்பட்ட இவ்விரு குடும்பங்களுடைய வாழ்க்கைச் செலவும் இரு வெவ்வேறு நாடுகளிலோ அல்லது இரு வெவ்வேறு ஆண்டுகளிலோ கூட அமைந்திருக்கக் கூடும். அங்கு அவர்கள் பெற்ற பணக்கூலியைக் குறியீட்டெண்களால் வகுப்போமானால் அவ்விரு குடும்பங்களுடைய உண்மையான கூலியின் அளவை நாம் அறியலாம். ஆனால் நடைமுறை வாழ்க்கையை நோக்கும்போது இரண்டு குடும்பங்களிலோ இருவேறு காலங்களிலோ ஒரேமாதிரியான பண்டங்களைத் தான் நுகர்கிறார்கள் என்று கூற இயலாது. பல்வேறு பண்டங்களுக்குப் பல்வேறு முக்கியத்துவம் காணப்படலாம். உதாரணமாகச் சில குடும்பங்களில் சில நேரங்களில் வெண்ணெய் உண்பதை விட்டு விட்டு அதிக இறைச்சியை உண்ணலாம். பீர் குடிப்பதற்குக் குறைவாகச் செலவு செய்து வண்ணமிகு ஆடைகளுக்கு அதிகச் செலவும் செய்யலாம். இங்கிலாந்தில் தொழிலாளர் குடும்பங்களில் அதிகமாகத் தேநீரையே அருந்துகின்றனர். ஆனால் வேறு பல நாடுகளில் தொழிலாளர்கள் காப்பியையே அருந்துகிறார்கள். மற்றச் சில நாடுகளில் வெள்ளை ரொட்டி, அல்லது உருளைக் கிழங்கு மாவை அருந்துகிறார்கள். கிழக்கு நாடுகளில் தொழிலாளர்கள் அரிசியையே உணவாகக் கொள்கிறார்கள். ஆனால் மேலை நாடுகளில் முட்டை உணவுக்கு அதிக முக்கியத்துவம் கொடுக்கிறார்கள் எனவே வாழ்க்கைச் செலவு ஒப்பிடப்படும்போது உணவு, உடை, வீடு இவற்றை இருவேறு குடும்பங்கள் அல்லது வெவ்வேறு நாடுகள் இவற்றுக்கிடையே ஒப்பிட்டு அடிப்படை வேறுபாடுகளை உறுதியாகக் கூற இயலாது. உதாரணமாக, ஒரு பவுண்டு தேயிலையும் ஒரு பவுண்டு காப்பி விதையும் சமம் என்று கூற இயலாது. இங்கிலாந்து நாட்டுத் தொழிலாளி வாங்கும் ஒரு ஜோடி காலணியும் சீன நாட்டுக் கூலியாள் பெறும் ஒரு ஜோடி செருப்பும் சமம் என்று கூற இயலாது. பேராசிரியர் பௌலி (Bowley) கூற்றுப்படி மக்கள் தங்கள் அன்றாடப் பழக்க வழக்கங்களை நாள்தோறும் மாற்றிக் கொள்வதாலும், பண்டங்களின் சுவையுணர்ச்சிக் கேற்றவாறு பதிலீடு செய்வதாலும் உண்மையான குறியீட்டெண்கள் விலைமட்டங்களை அதிக மதிப்பீடு செய்கின்றன எனக் கூறுகிறார்.

ஊதியமட்டம் பல்வேறு நாடுகளிடையே ஒப்பிடப்படுதல் (Wage Level and its International Comparison) : குறியீட்டெண்களின் துணை கொண்டு தொழிலாளர்களின் உண்மைக் கூலிமட்டத்தைப்

பல்வேறு நாடுகளோடு ஒப்பிடப்படும் போது செல்வம் கொழிக்கும் அமெரிக்கா முதலாவது இடத்தையும், கனடா இரண்டாவது இடத்தையும், டென்மார்க் மூன்ரும் இடத்தையும் பெற்றிருப்பதைக் கீழ்க்காணும் பட்டியல் உணர்த்தும். 1930ஆம் ஆண்டில் பல்வேறு நாடுகளில் நிலவிய தொழிலாளர்களின் உண்மைக் கூலியைக் கீழ்க் கண்டவாறு விளக்கலாம்.

நகரங்களும் நாடுகளும்		குறியீட்டெண்கள் (உணவு, எரிபொருள் போன்றவைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டது).
இங்கிலாந்து	7	100
ஜெர்மனி	6	73
ஆஸ்திரியா	3	48
கனடா	6	155
ஸ்பெயின்	4	40
அமெரிக்கா	10	190
இத்தாலி	6	39
டென்மார்க்	1	113
ஸ்வீடன்	3	109

19ஆம் நூற்ருண்டில் உண்மைக் கூலி

கடந்த நூறு ஆண்டுகளில் இங்கிலாந்து நாட்டில் தொழிலாளர்கள் பெற்றுவந்த உண்மையான கூலிவிகிதங்கள் யாவும் பண்டங்களின் விலைமட்டக் குறியீட்டு எண்களோடு ஒப்பிடப்பட்டுத் தற்போதுதான் கணக்கிடப்பட்டு வருகின்றன. இத்தகைய குறியீட்டு எண்களையும் தொழிலாளர்கள் பெற்றுவந்த பணக் கூலியையும் டாக்டர் பௌலி (Bowley) என்பவர் முதன்முதலாகக் கணக்கிட்டார். போதிய புள்ளி விவரங்கள் இன்றித் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைச் செலவுகளைக் கணக்கிடாமல் அவர்களின் உண்மையான கூலியைக் கணக்கிட இயலாது. இங்கிலாந்து நாட்டில் 1800ஆம் ஆண்டுமுதல் 1900ஆம் ஆண்டுவரை பண்டங்களின் பொதுவான விலைமட்டம் 50 சதவிகிதம் குறைந்திருக்கிறது. 1800 முதல் 1848ஆம் ஆண்டு வரைப் பண்டங்களின் விலைமட்டம் மிகவேகமாகக் குறையத் தொடங்கியது. 1848 முதல் 1860ஆம் ஆண்டுவரை பண்டங்களின் விலைமட்டம் உயர்ந்தது. மீண்டும் 1860 முதல் 1890 வரை பண்டங்களின் விலை வெகுவாகக் குறைந்ததால் தொழிலாளர்கள் பெற்றுவந்த பணக்கூலி குறைவு என்ருலும், விலைமட்டம் குறைந்ததால் பணத்திற்கு மூன்றுமடங்கு வாங்கும் சக்தி அதிகரித்து அவர்களுடைய

உண்மையான கூலி உயர்ந்தது. 1900ஆம் ஆண்டிற்குப் பிறகு பண்டங்களின் விலைமட்டம் உயர்ந்த காரணத்தால் பணத்தின் வாங்கும் சக்தி குறைந்து உண்மைக் கூலி குறைந்தது.

பண வீக்கக் காலங்களிலும், பண்டங்களின் விலைமட்டம் மிக வேகமாக உயர்ந்த காலங்களிலும் பணக்கூலி உயர்ந்ததே தவிர, அவர்களின் உண்மைக் கூலி குறையவே செய்தது. இத்தகைய உண்மையான கூலி குறையத் தொடங்கிய பிறகு தங்கள் அன்றாடத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்து கொள்ள—வருமானப் பற்றாக் குறையைப் போக்கிக் கொள்ள, மக்கள் பணி வாய்ப்புபெற முனைந் தனர். இத்தகைய சூழ்நிலைகள் உருவானவுடன் கூடுதல் வருமா னம் பெறத் தொழிலாளர்கள் முன்வருவதைக் கண்டு பணி கொடுப் பவர்கள் பெண் தொழிலாளர்களுக்குக் குறைவான ஊதியம் கொடுக்கவே முன்வந்தனர். உலகப் போர்களின்போது போரில் பணிபுரிந்தவர்களுக்கு அடிப்படை ஊதியமும் தங்கள் குடும்பத் தினரை விட்டுப் பிரிந்து இருப்பதற்காகத் தனியான ஊதியமும் (Separation allowances) அளிக்கப்பட்டன. தொழிற்சாலைகளில் போர்வீரர்களின் மனைவியர் பணி ஏற்றதால் அவர்களுடைய குடும்ப வருமானம் இரண்டு உலகப் போர்களின் மீதும் உயர்ந்தே இருந்தது. ஆனால் அவர்கள் எல்லோரும் ஈட்டிய மொத்தப் பணக்கூலி அதிகம் என்றாலும் பணவீக்கத்தாலும், பண்டங்களின் விலை உயர்வாலும், பணத்தின் மதிப்புக் குறைந்ததாலும் அவர்க ளுடைய உண்மையான கூலி குறைந்திருந்தது. போர் முடிந்த இரண்டு ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு தொழிலாளர்களின் கூலி விகிதங் களும் உயர்ந்தன. தொழிற் சங்கங்களின் மீது விதிக்கப்பட்டிருந்த போர்க்கால நடவடிக்கைகள் யாவும் நீக்கப்பட்டதால் ஒற்றுமை யோடு போராடிப் பேரம் பேசிக் கூலி உயர்வு பெற்றனர். 1921 ஆம் ஆண்டிற்குப் பிறகும் 1937ஆம் ஆண்டிற்குப் பிறகும் பண் டங்களின் விலைமட்டங்கள் குறைந்ததால் தொழிலாளர்களின் உண் மையான கூலி இரண்டு உலகப் போர்களுக்கு முன்பு இருந்த நிலைமையைக் காட்டிலும் ஐந்து மடங்கு உயர்ந்தது.

தொழிலாளர்கள் இன்று பெற்றுவரும் உண்மையான கூலி மட்டங் களுக்கும் 25 ஆண்டுகளுக்கு முன்புஅவர்கள் பெற்ற உண்மையான கூலிமட்டங்களுக்கும் வேறுபாடு உண்டு. இந்த 25 ஆண்டுக்காலத் தில் பல்வேறு தொழில்களில் பணி புரியும் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரங்கள் மாறியுள்ளன. தொழிலாளர்களின் பணி நேரம் அவர்கள் புரிந்த பணிகளின் தன்மை சுற்றுப்புறச் சூழ் நிலைகள் யாவும் மாறியுள்ளன. இவை எல்லாவற்றையும் விடத்

தொழிலாளர்கள் பெற்ற பணக் கூலியைக் கொண்டு பல்வேறு இனங்களுக்கு அவர்கள் செலவு செய்ததின் அளவுகளும் மாறியிருக்கின்றன. எனவே, 25 ஆண்டுகளுக்கு முன்பு அவர்கள் பெற்ற உண்மையான கூலியையும் வாழ்க்கைத் தரத்தையும் இன்றைய நிலையோடு ஒப்பிடுவது, அவர்களின் உண்மை நிலையை அறிவது ஆகாது. 1920 ஆம் ஆண்டில் வாணிப மந்தம் (Trade depression) ஏற்பட்டவுடன் தொழிலாளர்கள் கூலி விகிதங்களும் பண்டங்களின் பொதுவான விலை மட்டங்களும் மிக உச்ச நிலையில் இருந்து விரைவாகக் குறைந்தன. 1921 முதல் 1924ஆம் ஆண்டு வரை பண்டங்களின் கூலி விகிதங்கள் குறைந்தன. 1929ஆம் ஆண்டு வரை தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டு எண்கள் 10 சதவிகிதம் குறைந்து காணப்பட்டன. அக்காலத்தில் தொழிலாளர்களின் கூலி விகிதங்கள் இன்னும் சற்று அதிகமாவே குறைந்திருந்தன. 1921 முதல் 1931ஆம் ஆண்டு வரை தொழிலாளர்கள் நிறைந்த—வேலை வாய்ப்பு (Full employment) பெற்றிருந்தமையால் அவர்களின் உண்மைக் கூலி விகிதம் 1914 ஆம் ஆண்டில் இருந்ததைக் காட்டிலும் 3 சதவிகிதம் உயர்ந்து இருந்தது. இத்தகைய புள்ளி விவரங்களை யெல்லாம் நாம் கணக்கிடும்போது தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை அறிய மேலும் இரண்டு கருத்துகளைத் தெரிந்து கொள்வது அவசியமாகிறது. உலகப் போர்களுக்கு முன்பு தொழிற்சாலையில் பணி புரிந்த தொழிலாளர்கள் வாரம் ஒன்றுக்கு 54 மணி நேரம் பணியில் ஈடுபட்டிருந்தார்கள். ஆனால், பெரும்பான்மையான தொழிற்சாலைகளில் இன்று வாரம் ஒன்றுக்குப் பணி நேரம் 48 ஆகவே உள்ளது. அதாவது 10 சதவிகிதப் பணி நேரம் குறைந்திருக்கிறது. பணிநேரம் குறைந்துள்ளது என்றால் தொழிலாளர்களின் செயல் திறன் உயர்ந்துள்ளது என்று பொருள். 1924 முதல் 1929 வரை ஒவ்வொரு தொழிலாளரும் சராசரியாக 10 சதவிகிதம் பண்ட உற்பத்தியைப் பெருக்கியுள்ளனர். ஆனால் அக் காலத்தில் அவர்களுடைய உண்மையான கூலி விகிதம் 6 சதவிகிதம்தான் உயர்ந்துள்ளது. முதல் உலகப் போருக்கு முன்பு திறமை பெற்ற தொழிலாளர் பெற்று வந்த கூலிக்கும், திறமையற்ற தொழிலாளர் பெற்று வந்த கூலிக்கும் இடையேயுள்ள வேறுபாடு உலகப் போருக்கு முன்பு இருந்ததைக் காட்டிலும் குறைந்திருக்கிறது.

உதாரணமாகப் பொறியியல் துறையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களான இயந்திரங்கள் பொருத்துநர்களும் (Fitters) கடைசல் செய்பவர்களும் (Turners) முதல் உலகப் போரில் பெற்ற கூலி மட்டத்தைக் காட்டிலும் 60 சதவிகிதம் கூலி உயர்வு பெற்றார்கள்.

அதாவது 1914 முதல் 1935 ஆண்டு வரையான காலத்திற்குள் மேற்கண்ட தொழிலாளர்கள் 52 சதவிகிதம் கூலி உயர்வு பெற்றுர் கள். ஆனுல் சாதாரண தொழிலாளர்களின் கூலி விகிதங்கள் இதைவிட இன்னும் அதிகமாக உயர்ந்து அவர்களுடைய வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்தின. வீடு கட்டும் தொழிற்சாலைகளில் செங்கல் அடுக்கும் தொழிலாளியின் வார ஊதியம் 40 ஷில்லிங்கிலிருந்து 67 ஷில்லிங்காக உயர்ந்தது. அதே தொழிலில் பணி புரியும் தொழிலாளர் 27 ஷில்லிங்கிலிருந்து 50 ஷில்லிங்காகக் கூலி உயர்வு பெற்றுர். அது போலப் பஞ்சாலைகளிலும் தொழிலாளர்களின் வார ஊதியம் 39 சதவிகிதம் உயர்ந்து இருக்கிறது. இரண்டாம் உலகப் போருக்குப் பிறகு அச்சகங்களில் பணி புரியும் தொழிலாளர்களின் ஊதிய விகிதம் 100 சதவிகிதமும் ரயில்வேயில் பணி புரியும் தொழிலாளர்கள் 120 சதவிகிதமும் கூலி உயர்வு பெற்றிருக்கிருர்கள்.

ஒரு தொழிலாளி தனது மனைவியுடன் 3 குழந்தைகளுக்கும் குறைந்தபட்ச வாழ்க்கைத் தரம் கிடைக்க எவ்வளவு கூலி நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டும் என்று உலகப் போருக்கு முன்பு ரௌண்ட்ரி (Rowntree) என்பவர் ஆராய்ச்சி செய்தார். 1899ஆம் ஆண்டில் அவர் மேற்கொண்ட விசாரணையின் விளைவாக நியுயார்க் நகரத்திலுள்ள தொழிலாளர்கள் அனைவரும் குறைந்தபட்சத் தேவைகளைக் கூடப் பூர்த்தி செய்ய முடியாமல் வறுமையிலே வாடுகிருர்கள் என்று எடுத்துரைத்தார். அத் தொழிலாளர்களில் பெரும்பாலோர் சைவ உணவையே உட்கொள்கிருர்கள் என்றும், சிறுவர்களுடைய உடைகளுக்காக மிகவும் குறைவான தொகையே செலவழிக்கப்படுகிறது என்றும், இரயில்வே பயணம், செய்தித்தாள், புகையிலை போன்றவற்றிற்காக அவர்களுடைய குறைந்த வருவாயில் நிதி ஒதுக்கீடு செய்ய இயலவில்லை என்றும் எடுத்துரைத்தார். மற்றத்தொழிலாளர்கள்குறைவானவசதிகளோடு பட்டினி நிலையை அடையாது உயிர் வாழ்ந்துகொண்டு இருந்தார்கள். 1914ஆம் ஆண்டின் விலைவாசிக் கணக்குப்படி வார ஊதியமாக 26 ஷில்லிங் மட்டும் பெற்று தொழிலாளர்கள் முதலில் விளக்கப்பட்ட வாழ்க்கைத் தரத்தைப் பெற்றிருந்தனர். பட்டினி நிலையை அடையாது குறைந்த தேவைகளை மட்டும் பூர்த்தி செய்து வாழ்ந்த தொழிலாளர்கள் வாரம் ஒன்றுக்கு 35 ஷில்லிங்கைப் பெற்று இரண்டாவதாக விளக்கப் பெற்ற வாழ்க்கைத் தரத்தினைப் பெற்றுர்கள். 1937ஆம் ஆண்டின் விலைவாசிக் கணக்குப்படி இவ்விரண்டு வாழ்க்கைத் தரங்களின் அளவு முறையே 38 ஷில்லிங், 52 ஷில்லிங்குகளாக உயர்ந்தன. இதே

போல ஆராய்ச்சிகள், மேற்கொள்ளப்பட்டதில் மேலே குறிப்பிட்ட 52 ஷில்லிங் அளவைவிட அவ்விரு நாடுகளிலும் 25 ஷில்லிங் அதிகச் சராசரி வார ஊதியத்தைப் பெற்றுத் தொழிலாளர்கள் வாழ்க்கைத் தரத்தை மேற்கொண்டு இருந்தார்கள். அந்த இரு நாடுகளிலும் தொழிலாளர்கள் வாரம் ஒன்றுக்கு 9 ஷில்லிங்கைப் பொதுநலக் காப்புறுதித் திட்டங்களுக்கும், செய்தித் தாள், புகையிலை, பொழுதுபோக்கு போன்ற செலவுகளுக்கும் ஒதுக்கீடு செய்தார்கள்.

ரௌண்ட்ரி(Rowntree)என்பவர் கருத்துப்படி மொத்தத் தொழிலாளர்களில் 15 சதவிகிதத்தினர், தங்களுடைய அன்றாட வாழ்க்கைக்குத் தேவையானவற்றைக்கூட வாங்கும் அளவுக்கு ஊதியம் பெறவில்லை. குறியீட்டு எண்களின் உதவி கொண்டு பல்வேறு நாடுகளில் வாழும் தொழிலாளர்கள், பெறும் உண்மைக் கூலியை ஒப்பிட்டுப் பார்த்தால் அமெரிக்கா முதலிடம் வகிப்பதையும், இங்கிலாந்து இரண்டாவது இடம் வகிப்பதையும், ஐரோப்பிய நாடுகள், மூன்றாவது நான்காவது இடங்கள் வகிப்பதையும் அறியலாம். ஐரோப்பிய நாடுகளிலேயே மிகவும் தேவையான உண்மைக் கூலியைப் பெற்றுள்ள நாட்டை விட இந்திய நாட்டில் தொழிலாளர்கள் பெறும் உண்மைக் கூலி மிகவும் குறைவானதாகும். பல்வேறு நாடுகளிலே உள்ள பல நகரங்களில் தொழிலாளர்கள் பெறும் உண்மைக் கூலி—குறியீட்டு எண்களின் முறைப்படி 1930 ஜூலையில் கண்டுபிடிக்கப்பட்டது. அதனைக் கீழ்வரும் பட்டியலில் காணலாம்.

ஆதாரம்: இலண்டன்—100

நாடுகளின் பெயர்கள்	சேர்க்கப்பட்ட நகரங்களின் எண்ணிக்கை	குறியீட்டு எண் உணவு, எரிபொருள் ஒளி. சோப்பு
பிரிட்டன்	7	100
ஜெர்மெனி	6	73
ஆஸ்திரியா	3	48
கனடா	6	155
ஸ்பெயின்	4	40
அமெரிக்கா	10	190
சுதந்திரம் அடைந்த ஐரிஷ் நாடு	3	93
இத்தாலி	6	39
நெதர்லாந்து	4	82
போலந்து	4	61
யுகோஸ்லேவியா	3	45
டென்மார்க்கு	1	113
ஸ்வீடன்	3	109

3. கூலி அளிக்கப்படும் முறை
(The Payment of Wages)

கூலியும் பண்ட உற்பத்திச் செலவும் (Wages and Cost of Production)

முன்பொரு காலத்தில் குறைவான கூலி என்ருல் மலிவான அல்லது குறைவான உற்பத்தி என்றும், அதிகக் கூலி மட்டம் என்ருல் அதிக விலையேற்றம் என்றும் நிலைமைகள் இருந்தன. சில பொருளாதார எழுத்தாளர்கள் கூட இக்கருத்தை ஏற்றுக் குறியீட்டெண்கள் மூலம் உற்பத்திச் செலவு நிர்ணயமாவது கூலியின் அளவைக் கொண்டுதான் என்றும் எழுதி வந்தார்கள். உற்பத்திச் செலவும், கூலிமட்டமும் நெருங்கிய உறவு கொண்டமையைக் கீழ் வரும் பகுதிகளில் நாம் காணலாம்.

ஒரு பண்டத்தை உற்பத்தி செய்ய ஆகும் உழைப்புச் செலவு அல்லது கூலி என்பது இரண்டு பகுதிகளைக் குறிக்கும். முதலாவதாக ஒரு பண்டத்தை உற்பத்தி செய்ய அத் தொழிலாளியால் அளிக்கப்பட்ட மனித உழைப்புச் சக்தியைக் குறிக்கும். இரண்டாவதாகத் தொழிலதிபர் தொழிலாளியிடம் பண்ட உற்பத்தியில் ஈடுபட்டமைக்காக அவருக்கு அளிக்கும் கூலியைக் குறிக்கும். உழைப்பாளரின் பண்ட உற்பத்தியின் அளவானது அவரது திறமை, இயந்திர சாதனங்களின் நற்பணி போன்றவற்றைப் பொறுத்தே அமைகின்றது. ஆனல் ஒரு பண்டத்திற்கு ஆகும் கூலிச்செலவு, உழைப்பாளியின் உற்பத்தித்திறன், நாட்டில் நிலவும் பொதுவான கூலி மட்டம் ஆகியவற்ருல்தான் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றது இவற்றில் ஏதேனும் மாறுதல்கள் நிகழுமாயின் எதிர் மாருன முடிவுகள்தான் கிடைக்கும். கூலியின் அளவு ஒரு சிறிது உயர்ந்தால் உற்பத்தித் திறனும் உயர்ந்து மொத்தப் பண்ட உற்பத்தியின் அளவு உயர்ந்து சராசரிப் பண்டக் கூலிச்செலவு குறையும்.

தொழிலாளியின் உற்பத்தித் திறனால் பண்ட உற்பத்தியின் அளவு உயர்ந்தால் அல்லது அதிகரித்தால் கொடுக்கப்படும் கூலி உயர்வினால் பண்ட உற்பத்திச் செலவு அதிகரிக்காது. 19ஆம் நூற்றாண்டில் தொழிலாளர்களின் பண்ட உற்பத்தித் திறன் வெகுவாக உயர்ந்திருக்கிறது. 1800ஆம் ஆண்டில் நிலவிய தொழிலாளரின் பணக்கூலி விகிதத்தைக் காட்டிலும் 1900ஆம் ஆண்டில் அதன் விகிதம் இருமடங்கு உயர்ந்துள்ளது. எனவே, கூலிமட்டத்தில் தோன்றும் ஏற்ற இறக்கங்களே உழைப்பாளர்களின் உயர்வான, குறைந்த உற்பத்தித் திறனோடு நெருங்கிய தொடர்பு கொண்டுள்ளன என்பதை அறியலாம். உற்பத்தியின் அளவைப் பல மடங்கு உயர்த்த வேண்டும் என்ற நோக்கத்தோடு செயல்பட விரும்புகின்ற உற்பத்தியாளர்களும் தொழிலதிபர்களும் தொழிலாளர்களுக்கு அதிக ஊதியம் அளித்து அவர்களுடைய பண்ட உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்கச் செய்ய வேண்டும். இதன் இறுதி விளைவாகத் தொழிலதிபர்கள் அதிக நிகர லாபத்தைப் பெற இயலும். ஒரு தொழிலாளியும் அவனது குடும்பமும் மிக உயர்ந்த வாழ்க்கைத் தரத்தைப் பெற்றிருக்குமேயானால் உடல் உழைப்புச் சக்தி, உள்ளத்தின் உழைப்பு மிகுந்து உற்பத்தியின் அளவு பன்மடங்கு பெருகும். 1922-ஆம் ஆண்டு முதல் 1929 ஆம் ஆண்டு வரையிலும், விவசாயம், தொழிற்சாலை போன்ற துறைகளிலும் தொழிலாளர்களுக்கு அவர்கள் உயர்ந்த வாழ்க்கைத் தரத்தைப் பெறும் வகையில் பொதுவான கூலி விகிதம் உயர்த்தப்பட்ட காரணத்தால்தான் எல்லாத் துறைகளிலும் தன்னிறைவு பெற்றுப் பின்பு பண்ட ஏற்றுமதி செய்யும் நாடாக மாறிச் செல்வம் கொழிக்கும் நாடாக இன்றளவும் புகழ் பெற்று விளங்குகிறது.

கூலி கொடுத்தலும் தொழிலாளரின் ஊக்கமும் (Wage Payment and incentive)

தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் கூலி விகிதத்திற்கும் அவர்கள் ஈடுபடும் பணிக்கும் நெருங்கிய தொடர்பு உண்டு. கூலி மட்டத்தில் தோன்றும் மாறுதல்கள்தான் தொழிலாளர்களை ஆர்வத்தோடு உழைக்கச் செய்யவோ, ஆர்வம் குன்றி உழைக்கச் செய்யவோ தூண்டுகின்றது. வேறு பணி வாய்ப்புக்கள் கிடைக்காத காரணத்தால்தான் பெண்களும், வயதான தொழிலாளர்களும் கடினமான விருப்பமில்லாத தொழிற்சாலைகளில் (குறிப்பாக நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில்) பணிபுரிய வருகிறார்கள். தொழிலாளர்கள் தங்களுடைய அன்றாட வாழ்க்கைக்குத் தேவையான இன்றியமையாத பண்டங்களைக் கூடப் பெற இயலாத சூழ்நிலையில் பட்டினியால் முற்றுகையிடப்பட்டுள்ள தொழிலாளர்கள் சந்தர்ப்பச் சூழ்

நிலைகளால் அதிகநேரம் கூடத் தங்கள் உழைப்பினைச் செலுத்திக் கூலியைப் பெற முன்வருவார்கள். தொழிலாளி புரியும் பணியினைக் கால அளவு கொண்டு கணக்கிடாமல் பணியின் எண்ணிக்கை, பணியின் தன்மை கொண்டு கணக்கிட்டுக் குறிப்பிட்ட கால அளவிற்குள் அதிகப்பணி செய்து முடித்திருப்பாரேயானல் கூலியின் அளவோடு சிறப்பு ஊக்கப் பரிசும் கொடுக்கப்பட வேண்டும். இச் செயலால் உற்பத்தியின் அளவு உயருவதோடு தொழிலாளியும் அதிகக் கூலியைப் பெற இயலும். இம் முறையைப் பண்ட உற்பத்தியின் முடிவுகளைக் கொண்டு கூலி கொடுத்தல் (Payment of wages by results) என்பர்.

பணியின் அளவு மீது கூலி விகிதமும் பணியை விரைவு படுத்துதலும் (Piece rates and Speed up)

பொதுவாகத் தொழிலதிபர் அல்லது உற்பத்தியாளர் குறைவான கூலிச் செலவோடு பண்டங்களை அதிக அளவில் உற்பத்தி செய்ய விழைவர். அதே நேரத்தில் உழைப்பாளர் பெருமக்கள் தங்கள் உழைப்புச் சக்திக்கீடாக அதிக ஊதியத்தையே பெற விரும்புவர். தொழிலாளர்களின் பண்ட உற்பத்தித் திறமையினுல் இவை இரண்டையுமே ஒரே நேரத்தில் பெற்றுவிட முடியும். நவீன உற்பத்தி முறைகளைக் கையாண்டு தொழிலாளர்களும் உற்பத்தியாளர்களும் பொதுவான முன்னேற்றத்தைக் கருத்தில் கொண்டு உற்பத்தியை விரைவாகச் செய்வார்களேயானுல் தொழிலாளர் உற்பத்தியாளர் ஆகிய இரு சாராருமே பயனடைய முடியும். உற்பத்திப் பெருக்கத்தில் தடையேதும் தோன்றுமானுல் அச் செயல் தொழிலாளி, முதலாளி ஆகிய இருவரையுமே பாதிக்கும் என்ற எண்ணம் முன்பெல்லாம் நிலவி வந்திருக்கிறது. ஒவ்வொரு தொழில்ாளியும் தன்னுல் அளிக்கப்படும் உழைப்புச் சக்திக்கேற்ப ஊதியம் பெறவேண்டும் என்று விழைவது, இயற்கையே. அது போல ஒவ்வொரு உற்பத்தியாளரும் தன்னுல் செலுத்தப்படும் மூலதனம், உற்பத்திக் காரணிகளுக்கான செலவுகளுக்கேற்ப, நிகர லாபம் பெறவேண்டும் என்பதையும் தொழிலாளர்கள் உணரவேண்டும். ஒரு தொழிலாளி ஒவ்வொரு நாளும் அதிகநேரம் உழைத்து, அவன் புரியும் பணியின் அளவுக்கேற்ப கூலி கொடுக்கப்படுமானுல் அவனுடைய மொத்தக் கூலியும் உயரும். அதே நேரத்தில் அவன் தனது உடல் நலனைப் பாதுகாக்கவும் சுவையான, தெம்புள்ள உணவை உட்கொள்ளவும் அவனுடைய நுகர்ச்சிச் செலவும் உயரும். விரைவாகப் பண்டங்களை உற்பத்தி செய்யத் தொழிலதிபர்கள் தொழிலாளர்களின் பணிகளைக் கால அளவு விகிதம் என்ற அடிப்படையில் கணக்கிடாமல் பணியின் அளவு விகிதம் (Piece

rate) முறையில் கணக்கிட்டால் இரு சாராரும் பல நன்மைகளைப் பெற முடியும். மேலும் இத்தகைய ஊக்கப் பரிசின் மூலம் தொழிலாளர்களின் உற்பத்திப் பெருக்கத்தின்கண் உள்ள ஆர்வ உணர்ச்சியைப் பெருக்க இயலும். இச் சிறந்த முறையைத் தொழில் துறைகளில் முன்னேறிய நாடுகளான அமெரிக்கா, ஸ்விட்சர்லாந்து, ஜப்பான் போன்ற நாடுகள் தொடர்ந்து பின்பற்றி வருவதால்தான் பண்ட ஏற்றுமதி செய்கின்ற நாடுகளாக அவைகள் இருந்து வருகின்றன.

கூலிவிகிதக் குறைப்பு (Wage Rate Cutting)

தொழிலாளர்களின் கூலி பணி அளவு விகிதத்தில் (Piece rate) நிர்ணயிக்கப்பட்ட பிறகு, அவர்களுடைய உழைப்புச் சக்தியினை, உற்பத்தித் துறையில் விரைவாகப் பயன்படுத்தி உற்பத்தி அளவை உயர்த்திய பிறகு, அவர்களுடைய கூலி விகிதத்தைக் குறைப்பதைத் தொழிலாளர் நல ஒற்றுமைச் சங்கம் கடுமையாக எதிர்த்து வந்துள்ளது. இத்தகைய கூலிக் குறைப்புச் செயல் தொழிலாளர்களிடையே ஐய மனப்பான்மையையும் அதிகக் கூலி கிடைக்கும் நிலையற்ற தன்மையையும் ஏற்படுத்தியது. தொழிலாளர்களுக்கு அதிகக் கூலி கொடுப்பதாக ஊக்கமளித்து உற்பத்தி உயர்ந்த பிறகு குறைப்புச் செய்வது அவர்களை ஏமாற்றுவதற்கு ஒப்பாகும் என்று இங்கிலாந்து நாட்டுப் பொருளாதார அறிஞர்கள் ஒருமித்த குரலெழுப்பினர். பண்ட உற்பத்தி முடிவதற்கு முன்பு அவர்களுடைய (தொழிலாளர்களுடைய) உற்பத்தித் திறனைக் கொண்டு கூலி நிர்ணயம் செய்வதென்பது இயலாதது மட்டுமன்று. சிற்சில நேரங்களில் பெருத்த நட்டத்தைக் கூடக் கொடுக்கக் கூடும். எனவே, தவிர்க்க முடியாத சூழ்நிலைகளில் அல்லது உற்பத்தி லாபகரமாக இல்லாத நேரத்தில் கூலிக்குறைப்பு தவிர வேறு வழியில்லை என்பது உற்பத்தியாளர்களின் வாதமாகும். துவக்கத்திலேயே கூலிவிகிதம் மிகவும் குறைவாக நிர்ணயிக்கப்பட்டுவிட்டால் தொழிலாளர்கள் மனஅமைதி இழந்து வெறுப்புணர்ச்சி கொள்வர். மாறாகத் துவக்கத்திலேயே கூலிமட்டம் அதிகமாக நிர்ணயிக்கப்பட்டால் கூலிச்செலவு அதிகரிப்பின் பயனாகப் பண்ட விலைமட்டம் உயர்ந்து விற்பனை குறையக்கூடும். அதனை ஈடுகட்டச் சில பணியாளர்களைப் பணி நீக்கம் செய்ய நேரிடும். இதனையும் தவிர்க்க எண்ணினால் எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் கூலிவிகிதக் குறைப்பு செய்ய நேரிடுகிறது என உற்பத்தியாளர்கள் தங்கள் இயலாமையை எடுத்துரைக்கின்றனர்.

வட்டமுறையில் ஊக்கப்பரிசுத்திட்டங்கள் (Premium Bonus Sytems)

தொழிலாளர்களுடைய உழைப்புச் சக்தியினுல் கிடைத்த பண்டங்களுக்கேற்ப அவர்களுக்கு அளிக்கப்படும் கூலிமுறை சாதாரணமாக எங்கும் பழக்கத்திலிருக்கின்றமுறையாகும். ஒருகுறிப்பிட்டபணியினைச் செய்து முடித்தால் ஒரு குறிப்பிட்ட அளவு கூலி என்ற முறையினுல் உற்பத்தியாளரோ அல்லது தொழிலாளியோ அதிக லாபம் பெற வாய்ப்பில்லை எனலாம். 1898ஆம் ஆண்டில் திரு. டேவிட் ரோவன் (Mr David Rowan) என்பவர் கிளாக்ஸோ நகரத்தில் தவணைமுறை ஊக்கப் பரிசுத் திட்டத்தை முதன்முதலாகச் செயல்படுத்தினர். இம் முறைப்படி ஒரு குறிப்பிட்ட பணியினைச் செய்து முடிக்க ஒரு நிரந்தரமான நேரம் குறிக்கப்பட்டு விடும். அக்கால அளவுக்குள்ளாகவே அப்பணியைச் செய்து முடிக்கும் தொழிலாளருக்கு, அவர் மீதப்படுத்திய அல்லது சேமித்த நேரத்திற்கீடாக ஒரு வட்டச் சிறப்பு ஊக்கப்பரிசு அளிக்கப்படும். (Premium-Bonus System) இங்குத் தொழிலாளரின் ஊதியம் பணிபுரிய எடுத்துக்கொண்ட காலத்தைக் கொண்டு கணக்கிட்டும், ஊக்கப்பரிசு அவர் எவ்வளவு நேரத்தைச் சேமித்தார் என்பதனைக் கொண்டு கணக்கிட்டும் வழங்கப்படும். உதாரணமாக ஒரு குறிப்பிட்ட பணியினைச் செய்து முடிக்க 10 மணி நேரம் ஒதுக்கப்பட்டு ஒரு தொழிலாளி அப்பணியை 8 மணி நேரத்தில் செய்து முடிப்பாஞயின் 8 மணி நேரத்திற்குக் கூலி நேர விகிதம் (Time Wage Rate) கணக்கிடப்பட்டு, மேலும் காலத்தைச் சேமித்ததற்காக 20 சதவீதம்-1·6 மணி நேரக் கூலியும் ஊக்கப் பரிசாக அளிக்கப்படும்.

திறமைப் பணி பரிசுத் திட்டம் (Task Bonus Plan)

அமெரிக்காவிலுள்ள பெரும்பான்மையான தொழிலகங்களிலே இம்முறை பின்பற்றப்பட்டு வருகின்றது. தொழிலாளரின் திறமையான பணியைக் கணக்கிட்டுச் சாதாரணக் கூலியுடன் ஒரு குறிப்பிட்ட அளவு பரிசையும் தொழிலாளருக்கு அளிப்பர். இம் முறையில் தொழிலாளர் தம் திறமையினுல் சாதாரணமாக உற்பத்தி செய்யும் பண்டங்களைப்போல இருமடங்கு உற்பத்தி குறிப்பிட்ட நேரத்தில் தயாரிப்பாரேயாஞல் அவரது சாதாரணக் கூலியும் அதில் 40 அல்லது 50 சதவிகிதம் சேர்த்துப் பெற இயலும். அந்த உயர்ந்த அளவு உற்பத்தியைச் செய்ய இயலாத தொழிலாளர்கள் கூடுதல் சம்பாதனை பெற முடியாது. இச் செயல் கழுதையின் மூக்கின்முன்பு கேரட்டைப் (Carrot) பிடித்துக் கொண்டிருப்பதற்கு ஒப்பாகும். கழுதை ஒரு போதும் அக் கேரட்டை அடையப்போவதில்லை. எனவே இம் முறையில் தொழிலாளியின் பணி முன்னேற்றம் ஒரு போதும் விரைவுபடுத்தப்படுவதில்லை. அதிகமான அளவுப்பணியை

அத்தொழிலாளியின் மீது சுமத்தி அப் பணி முழுவதையும் செய்து முடித்திருந்தால்தான் திறமைப் பணி பரிசு உண்டு என்றும், முழு வதையும் செய்து முடிக்கவில்லையென்றல் கூடுதல் சம்பாதனையே இல்லை என்ற முறை மிகவும் கொடுமையானதாகும். அடுத்து, இதே முறையைப் பின்பற்றி எமர்சன் (Emerson) என்பார் மற்ருெரு பரிசு முறையைப் புகுத்தினர். இதன்படிச் சாதாரண சராசரித் திறமை யுடைய தொழிலாளரின் பணியைக் கருத்தில் கொண்டு பணியைத் தொழிலாளர்களுக்கு ஒதுக்கீடு செய்து, அப் பணியை அவர்கள் செய்து முடித்தவுடன் பரிசுத் தொகையைக் கூலியுடன் அளிப்பர். மூன்ருவது டெய்லர் முறை என்ற ஒன்று (Taylor system) எல்லா நாடுகளில் உள்ள தொழிற்சாலைகளில் பின்பற்றப்பட்டது. இதன் படி ஒரு தொழிலாளர் ஒரு மணி நேரத்தில் 6 டசன் பண்டங்களை உற்பத்தி செய்வாரேயானல் 1 குரோஸ் பண்டங்களுக்கு 1 ஷில்லிங் பணி விகிதக் கூலியாக (Piece Rate Wage) அவர் பெறுவார். அத் தொழிலாளி 1 மணி நேரத்தில் 7 டசன் பண்டங்களை உற்பத்தி செய்வாரேயானல் கூலி விகிதமானது 1 குரோசுக்கு 1 ஷில்லிங் 1 பென்ஸ் நாணயமாக உயர்த்தப்படும். இம்முறையில் தொழிலா ளரின் விரைவான பண்ட உற்பத்தித் திறனுக்கேற்ப கூலி விகிதம் அளிக்கப்படுகிறது.

உள் ஒப்பந்த முறை (Sub-Contract System)

தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் கூலி விகிதங்களை நிர்ண யிக்கும்போது பல குழப்பங்களை ஏற்படுத்துதலும், தொழிலாளர் களை ஊக்குவித்து உற்பத்திப் பணிகளை விரைவு படுத்திக் கூலிக் குறைப்பு செய்வதும், உற்பத்தியாளர்களின் வாடிக்கையான செயல்களாகும். தொழிலாளர்களுடைய அறியாமையையும் அவர் களுடைய குறைகளையும் உரிய தருணத்தில் நன்கு பயன்படுத்திக் கொண்டு உற்பத்தியாளர்கள் அதிக நன்மைகளைப் பெறுவர். தொன்று தொட்டு இன்று வரையில் உள் ஒப்பந்த முறையில் உற்பத்திப் பணிகளை மேற்கொள்ளும் முறை எல்லா நாடுகளிலும் மிகவும் பழக்கமான முறையாக இருந்துவருகிறது. தொழிற்சாலை கள் தோற்றுவிக்கப்படுவதற்கு முன்பாகவே இம்முறை நடைமுறை யில் இருந்துவந்திருக்கிறது. ஒரு முதலாளி (Capitalist) ஒரு குறிப் பிட்ட பணியை ஒரு தனிப்பட்ட மனிதனிடமோ அல்லது பலர் அடங்கிய ஒரு குழுவிடமோ ஒப்படைப்பர். அப் பொறுப்பை ஏற்ற அத் தனிமனிதன் அல்லது அக் குழு பணியாட்களை அமர்த்திக் கொண்டு குறைவான கூலியைத் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுத்து அதிக அளவுப் பணத்தை முதலாளிகளிடமிருந்து பெற்று இரண் டிற்குமுள்ள வித்தியாசத்தைத் தங்களது இலாபமாக எடுத்துக்

கொள்வர். பணியிலமர்த்திய உற்பத்தியாளர் ஒப்பந்ததாரருக்குக் கட்டணத்தைக் குறைப்பாரானல் அவர் தன் பங்குக்குத் தொழிலாளர்களுக்குக் கூலியைக் குறைத்தே அளிப்பார். நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் இத்தகைய ஒப்பந்தப்பணியை மேற்கொள்ளுபவரை 'புட்டி' (Butty) என அழைப்பர். 19ஆம் நூற்ருண்டில் புகை வண்டி கட்டும் பணி இத்தகைய உள் ஒப்பந்த முறையில்தான் விடப்பட்டிருந்தது. நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் ஒப்பந்ததாரர்களாகப் பணியாற்றும் 'புட்டி'கள் தொழிலாளர்களைப் பணியிலமர்த்திக்கொண்டு அவர்களுக்குப் பணி விகிதக்கூலி அளிக்காமல் நேர்விகிதக் கூலிதான் அளிப்பது வழக்கம். ஆனல் தொழிலாளர் நலச் சங்கங்கள் நன்கு இயங்கிவரும் தற்காலத்தில் இத்தகைய புட்டிகளுக்கான கூலிவிகிதங்கள் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்டுவிட்டன. இந்த உள் ஒப்பந்த முறை கைவினைத் தொழில்களான கைத்தறி, குடிசைத் தொழில், போன்றவற்றிலும் வெற்றிகரமாகப் பின்பற்றப்படுகின்றது.

எடை போடுதலும் அளவிடுதலும் (Weighing and measuring)

சட்டவரம்புகளுக்குட்படாத-தொழிலாளர் நலச் சங்க எல்லைக்குட்படாத-அறியாமை இருளில் மூழ்கிக் கிடக்கும் தொழிலாளர்களை ஒரு உற்பத்தியாளர் அல்லது ஒப்பந்ததாரர் இரண்டு முக்கியமான வழிகளில் ஏமாற்றலாம். ஒரு தொழிலாளி முதலாளியிடமிருந்து வாய்மொழி (Verbal) மூலமாகக் கூலி நிர்ணயம் செய்து கொண்டு அப் பணியினை முடித்திருக்கலாம். முதலாளி தொழிலாளியின் உழைப்புச் சக்தியினைப்பெற்ற பிறகு கூலி நாள் (Wage Day) அன்று முன்பு வாய்மொழியாகப் பேசிய கூலி விகிதத்தை விடக் குறைவான கூலியைக் கொடுப்பார்; அல்லது தொழிலாளி உற்பத்தி செய்த பண்டங்களை எடைபோடும்போதும் எண்ணும்போதும் குறைவாகக் கணக்கிட்டு மிகவும் குறைவான கூலி விகிதத்தைக் கொடுக்க முன் வரலாம். தொழிலாளி தன்னுடைய நியாயமான கோரிக்கைகளை நிறைவேற்றிக் கொள்ள எழுத்து மூலப் பத்திரங்களோ, வேறு பாதுகாப்போ இன்றிப் பல தொல்லைகளை மேற்கொள்ளும் சூழ்நிலையில் இருப்பர். அத்தகைய இடர் தரும் சூழ்நிலைப் பணியை தொழிலாளி வேண்டாம் என்று உதறினல், உற்பத்தியாளருக்கு மிகவும் எளிதாக வேறொரு பணியாள் கிடைத்து விடுவார். பதிலாள் கிடைக்கவில்லை எனில் முதலாளிக்கு ஒரு சிறு நட்டம்தான் ஏற்படும். ஆனல் பணியை உதறி எறிந்த பணியாளருக்கு வேறு பணி கிடைக்கும் என்ற உறுதி இல்லை.

இத்தகைய குறைகளைக் களைய 1824ஆம் ஆண்டிலேயே பல சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டுள்ளன. ஒவ்வொரு தொழிலாளரும் பணியில் ஈடுபடும்போதே பணியின் தன்மை, கூலிவிகிதம் முதலிய

வற்றை ஒரு அட்டையில் குறித்து முதலாளி கையொப்பமிட்டுத் தான் பெற்றுக்கொள்ளவேண்டும் என்பதாகும் பின்னர் தொழிலாளி முதலாளியிடையே தொழில் தகராறுகள் ஏற்படும்போது அப் பணி அட்டை பாதுகாப்புப் பத்திரமாகத் தொழிலாளருக்கு உதவும். இச் சட்டப்படி 1845ஆம் ஆண்டிலேயே எல்லா உற்பத்தியாளர்களும் இம் முறையைக் கட்டாயமாகப் பின்பற்ற வேண்டும் என்று கண்டிருந்தது. இவ்வாருகத் தொழிலாளர்களின் துயர்களையப் பல இன்றியாமையாத சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டதோடு, தவருன எடைமீது கூலி நிர்ணயம் செய்யப்படுவதைத் தடுக்கவும் எடையிடும் அதிகாரிகள் நியமிக்கப்பட்டனர்.

கூலியில் பலவழிகளில் கழிவு செய்தல் (Reduction of Wages in several Ways) :

தொழிலாளர்கள் தங்களுடைய உழைப்புச் சக்திக்கீடாக பெறும் கூலியில் தொழிலதிபர்கள் பல இனங்களுக்காகக் கழிவு செய்கிருர்கள். தொழிலாளர்களின் பண்பாடற்ற செயல்களுக்காகவும், உரிய நேரத்தில் பணி புரிய வராத காரணங்களைக் கொண்டும், குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் பணியினைச் செய்து முடிக்காமல் இருந்தலுக்கும், தரமற்ற பணிக்காகவும் அபராதத் தொகை விதித்து அதனைக் கூலித் தொகையிலிருந்து கழிவு செய்கிருர்கள். தொழிலாளர்களுக்குத் தொழிற் கருவிகள் அளித்தமைக்காகவும், உற்பத்தியாளருடைய சிற்றுண்டிச்சாலை அல்லது பொருள் அங்காடியில் பண்டங்கள் அளித்த வகையிலும், வீட்டுக்கு வாடகை கொடுக்க வேண்டிய வகையிலும் கூலிப்பணத்திலிருந்து பெருந்தொகை கழிவு செய்யப்படுகின்றன. சில நேரங்களில் தொழிலாளர்களுக்குத் தொழிலதிபர்கள் கூலியைப் பணவடிவில் அளிக்காமல் முழுவதையுமே தானிய அளவில் அளிப்பார்கள். 18ஆம் நூற்றுண்டின் இடைக்காலத்திலிருந்து தொழிலாளர்களுக்குச் சட்ட வரம்புக்குட்பட்ட அரசுப் பணமே கூலியாக அளிக்கப்பட வேண்டும் என்று சட்டம் இயற்றப்பட்டது. ஆனுல் அச் சட்டம் செயல்படுத்தப்படாத ஒன்ருகவே இருந்து வருகிறது.

இலாபத்தைப் பிரித்துக் கொள்ளுதல் (Profit sharing)

சில நன்னேக்கமுடைய உற்பத்தியாளர்கள் வழக்கமாக அளிக்கும் கூலியுடன் உற்பத்தியை மிக விரைவாக நடைபெறச் செய்யவும், தரமான பண்டங்களை அதிக அளவில் தயாரிக்கவும், தொழிலாளர்களிடையே கூட்டு ஆர்வ வுணர்ச்சியைக் கிளர்ந்தெழச் செய்யும் நோக்கத்துடன் நிறுவனத்தில் ஆண்டுதோறும் கிடைக்கும் மொத்த நிகரலாபத்தில் ஒரு பகுதியை, அவ்விலாபம் கிடைக்க

உறுதுணையாக இருந்த உழைப்பாள உத்தமர்களுக்குப் பகிர்ந்தளிப்பார். மேலும் இம் முறையில் தொழிலாளர்களை அதிகமாக உற்பத்தி நிறுவனத்தில் பங்குபெறச் செய்ய எண்ணி, அவர்களையும் பங்குதாரர்களாகச் சேர்த்துக் கொள்வர். உற்பத்தி நிறுவனத்தின் பங்குதாரர்கள் என்ற முறையிலும் ஆர்வமிக்க பணியாளர்கள் என்ற முறையிலும் நிர்வாக அவையில் உறுப்பினர்களாக அவர்கள் பங்குபெறுவர். தொழிலாளர்களே பங்குதாரர்களாகவும், நிர்வாகத்தில் பங்கேற்கும் உறுப்பினர்களாகவும் இருப்பதால் தொழிற்சாலைகளில் அடிக்கடி தோன்றும் வேலை நிறுத்தங்கள் தோன்றுவதில்லை. 1865ல் முதன்முதலாக இங்கிலாந்து நாட்டில் ஹென்றி பிரிக்ஸ் (Henry Briggs & Co) என்ற நிறுவனம்தான் தொழிலாளருக்கு நிர்வாக அவையில் ஒரு இடம் அளித்து இலாபத்திலும் தொழிலாளர்கள் பங்குபெற வகை செய்தது. ஆனால் தொழிலாளர்கள் இத்தகைய இலாபப் பரிசைப் (Profit Bonus) பெற வேண்டுமானால் அவர்கள் தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களில் உறுப்பினர்களாக இருத்தல் கூடாது என்ற விதி இருந்தது. தொழிலாளர்களால் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பண்டங்களின் அளவைக் கொண்டு கணக்கிடாமல் அந்த நிறுவனத்தின் ஆண்டு நிகர வருமானத்தையும் இலாபத்தையும் கருத்தில் கொண்டுதான் தொழிலாளர்களுக்கு இலாபம் பிரித்தளிக்கப்படுகிறது. இம் முறையில் உள்ள நன்மைகளின் காரணமாகத் தொழிலாளர்கள் ஆர்வத்தோடு உழைத்து உற்பத்தியின் அளவை அதிகரிக்க விரும்புகிறார்கள். அவ் விருப்பங்கள் செயல்களாக மாற்றப்படுவதால் பண்ட உற்பத்தி பெருகி விற்பனை பெருகிக் கிடைக்கும் இலாபத்தில் தொழிலாளர்கள் பங்குபெறும் நல்ல நிலை உருவாகிறது. இம் முறையைத் தொழிலாளர் நலச் சங்கங்கள் பொதுவாக வரவேற்பதில்லை. தொழிலாளர்களைத் தொழிற்சாலைகளோடு நெருங்கித் தொடர்பு கொள்ளச் செய்யவும், தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களின் வலிமையைக் குறைக்கவுமே இத் திட்டம் என்று தொழிலாளர் நலச் சங்கத் தலைவர் அச்சமும், ஐயமும் கொண்டனர். இத்தகைய இலாபப் பகிர்வு முறையை எல்லா நாட்டுத் தொழிலதிபர்களும் தொடர்ந்து பின்பற்றுவார்களேயானால் பண்ட உற்பத்தியின் அளவு உயரும். எல்லோருக்கும் பணி வாய்ப்புக் கிட்டும். பண்டப் பற்றுக்குறை இராது. தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரமும் உயரும். அதிக லாபம் பெறும் உற்பத்தியாளர்கள் கிடைக்கும் லாபத்தை மீண்டும் உற்பத்திச் சாலைகளில் ஈடுபடுத்தி நாட்டு வருமானத்தையும் பொருளாதார மேம்பாட்டையும் பெறத் துணைநிற்க முடியும்.

உற்பத்தியின் விளைவுகளைக் கொண்டு கூலி கொடுப்பதும் தொழிலாளர்களின் வருமானமும் (Payment by results and Labourer's earnings)

உற்பத்தியின் முடிவுகளைக் கொண்டு தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி கொடுக்கப்படும் பல்வேறு முறைகளை இதுவரையில் ஆராய்ந்தோம். மேலே விளக்கப்பட்ட பல முறைகளிலும் உற்பத்தி முடிவுகள் ஒரே மாதிரியாக இல்லை என்பதையும் கண்டோம் எனவே தொழிலாளர்கள், உற்பத்தியாளர்களின் எண்ணங்கள், உற்பத்திக் காரணிகளின் அளவு, தொழிற்சாலைகளின் சுற்றுப்புறச் சூழ்நிலை போன்றவற்றைக் கொண்டுதான் உற்பத்தியின் அளவு நிர்ணயமாகின்றது எனவே, எந்த ஒரு முறையையும் (கூலி கொடுக்கும் முறையையும் நன்மை யுடையது அல்லது தீமை பயப்பது என்று நம்மால் கூற இயலாது. ஒவ்வொரு கூலி கொடுக்கும் முறையும் ஒரு வரலாற்றையே பின்னணியாகக் கொண்டுதான் செயல் படுத்தப் படுகிறது. உதாரணமாக ஒரு தொழிலாளிக்குப் பணிவிகிதக் கூலி நன்மை கொடுக்குமா என்று ஆராய முற்பட்டால், அவனுக்கு 10 சதவீத ஊதியம் அதிகம் கிடைத்துள்ளது என்று அறிந்தால் மட்டும் போதாது. தொழிலாளியால் 10 சதவீதப் பணிதான் அதிகமாகச் செலுத்தப்பட்டதா என்று தெரிய வேண்டும். அவனால் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பண்டத்தின் அளவு மிக அதிகமாக இருந்து கூடுதல் ஊதியமாக ஒரு சிறு தொகை மட்டும் பெற்றால் தொழிலாளருக்கு உற்பத்தியின்பால் ஆர்வம் எழாது. அதே போல வட்ட அல்லது கட்டணப் பரிசு முறையில் (Premium Bonus system) உற்பத்தியாளரால் நிர்ணயிக்கப்படும் கால அளவைப் பொறுத்தே தொழிலாளர்களின் கூடுதல் கூலி அமையும். அக்கால அளவு, மிகவும் குறுகியதாக இருந்தால் விரைவாகப் பண்ட உற்பத்தி செய்யும் ஒரு சில தொழிலாளர்கள்மட்டும் அப் பணியைச் செவ்வனே முடித்துச் சிறப்புப் பரிசுகளைப் பெறுவர். அதேபோல இலாபப் பகிர்வு முறையில் ஒரு தொழிலாளரின் இலாபப் பரிசைவிட அவருடைய அடிப்படை ஊதியத்தின் அளவுதான் முக்கியமானதாகும். உதாரணமாக ஒரு உற்பத்தியாளர் ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் 10 பவுண்டு நாணயத்தைப் பரிசாக அளித்து. வார ஊதியத்தின் அளவை 4 ஷில்லிங்காகக் குறைத்துவிடுவாரேயானல் தொழிலாளரின் மொத்த வாரக் கூலியானது முன்பிருந்ததைவிடக் குறிப்பிடத்தக்க அளவுக்கு அதிகமாக இராது. எனவே, இத்தகைய நூதனத் திட்டத்தால் உற்பத்தியாளருக்குக் கூடுதல் கூலிச் செலவும் (Wage cost) ஏற்படாது. எனவேதான் மேற்கூறிய எந்த முறையையும் பின்பற்ற மனமின்றித் தொழிலாளர்களின் ஒற்றுமையைப் பேணிப் பாதுகாத்துத் தொழிலாளர் நலச்

சங்கங்கள் மூலம் தங்கள் நியாயமான குறைகளைப் போக்கிக் கொள்ள விழைகின்றனர்.

தொழிலாளர்களின் பணி நேரம் (Hours of work)

தொழிலாளர்கள் பணியில் ஈடுபட்டிருக்கும்போது ஒவ்வொரு மணி நேரத்திலும் எவ்வளவு அதிகமான பண்டங்களைத் தயாரிக்கிறார்கள் என்பதில் உற்பத்தியாளர்கள் அதிகக் கவனம் செலுத்தி வந்தார்கள். நூறுண்டுகளுக்கு முன்பு எல்லாத் தொழிலகங்களிலும் தொழிலாளர்களின் உழைப்புச் சக்தியினை நாளொன்றுக்கு 12 மணி நேரம் முதல் 16 மணி நேரம் வரை உழைக்கச் செய்து அதன் விளைவுகளை உற்பத்தியாளர்கள் பெற்றுப் பயனடைந்தார்கள். தொழிலாளர்களை அதிக நேரம் உழைக்கச் செய்வதால் அவர்கள் விரைவில் அயர்ச்சியும் தளர்ச்சியும் அடைகிறார்களென்றும் அதனுல் உற்பத்தியின் அளவு உயராது என்றும், தொழிலாளர்களின் உடல் நலம்தான் குன்றும் என்றும் உற்பத்திப்பெருக்கத்தின்பால் உள்ள ஆர்வ உணர்ச்சி குன்றும் என்பதையெல்லாம் உற்பத்தியாளர்கள் அல்லது தொழிலதிபர்கள் உணரவில்லை அல்லது உணர்ந்திருந்தும் புறக்கணித்துவந்தார்கள். தொழிலாளர்களின் பணிநேரம் குறைக்கப்பட்டால் உற்பத்தி வெகுவாக உயர்வதைக் காணலாம் என்பது ஒரு சிலருடைய வாதம். ஆனுல் இக் கருத்துக்கும் மாறுபட்ட கருத்து நிலவியது. இது விவாதத்திற்குரிய ஒரு கருத்தாகவே எல்லோராலும் கருதப்பட்டாலும் சில தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களின் பணிநேரம் நாளொன்றுக்கு ஆறு மணி நேரமாகவும் மற்றும் சில தொழிற்சாலைகளில் இதன் அளவு 9 மணி நேரமாகவும் குறிக்கப்பட்டு இயங்கி வந்தன. இன்று பெரும்பான்மையான தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களுடைய பணியின் தன்மை, உடல்நலன், சுற்றுப்புறச் சூழ்நிலை போன்றவற்றைக் கருதிப் பணிநேரம் நாளொன்றுக்கு 8 மணி நேரமாகப் பின்பற்றப்பட்டுவருகிறது.

அண்மைக் காலத்தில் தொழிலாளர்களைப் பணியிலமர்த்துபவர்கள் (Employers) தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் நேரத்தின் அளவை விடப் பணிபுரியும் ஆர்வமும் தன்மையும்தான் மிகவும் முக்கியம் என்பதை நன்குணர்ந்து, நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ள அப்பணி நேரத்திலேயே தொழில்ாளர்களை உற்சாகப்படுத்தி எவ்வாறு உற்பத்தியைப் பெருக்கலாம் என்று சிந்தித்து வருகிறார்கள். நிர்ணயிக்கப்பட்ட பணிபுரிய நேரிட்டால் அவர்களுக்குக் கூடுதல் நேர விகிதக்கூலி தரப்படவேண்டும் என்பது தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களின் நியாயமான கோரிக்கையாகும். இக் கோரிக்கையும்

அனுமதிக்கப்பட்டு இன்று எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் நடைமுறையில் இருந்துவருகிறது. இன்று பல தொழிற்சாலைகளில் ஆண் தொழிலாளர்களும், பெண் தொழிலாளர்களும் பணியில் ஈடுபடுத்தப்பட்டிருந்தபோதிலும் குறைவான நேரப்பணிதான் பெண் தொழிலாளர்களிடமிருந்து பெறப்பட்டு வருகிறது. ஒன்பது வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்கள் தொழிற்சாலைகளில் பணியிலமர்த்தப்படக்கூடாது என்ற சட்டமே இயற்றப்பட்டுள்ளது. 1919-ஆம் ஆண்டின் தொழிலாளர் சட்டப்படி (Labour laws) நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் பணியாற்றும் ஆண் பெண் தொழிலாளர்கள் நாள் ஒன்றுக்கு $7\frac{1}{2}$ மணி நேரம் பணிபுரியவேண்டும் என்பதாகும். தொழிலாளர்களின் உழைப்புச் சக்தியினையும் மூலதனமாகக் கருதி அவர்களது உடல் நலனையும் கருத்தில் கொண்டு, போதிய ஓய்வு நேரம் அளித்து, உற்பத்தியைப் பெருக்கி வருமானத்தை உயர்த்த வேண்டும். உற்பத்தியாளர்கள் தொழிலாளர் சமுதாயத்தையும் உற்ற நண்பர்களாகக் கருதும் காலம்தான் இந்தியப் பொருளாதார வளர்ச்சிக் கட்டடத்தின் முதல் கட்டம் எனலாம். அத்தகைய நல்லுறவு இவ் விரு சாராரிடையே நிலவுமானல் வேலை நிறுத்தங்கள், கதவடைப்பு போன்ற தீமைகள் எழா. மாருகத் தொழிற்சாலைகளின் எண்ணிக்கை பெருகி, உற்பத்தியின் அளவு பன்மடங்கு பெருகும். பணிவாய்ப்பு எல்லா மக்களுக்கும் கிட்டும். நாட்டு வருமானம் உயர்ந்து தனி நபர் வருமானம் அதிகரிக்கும். பண்ட ஏற்றுமதி பெருகி அயல்நாட்டுச் செலாவணியை அதிகமாக ஈட்ட இயலும். எனவே, இத்தகைய வியத்தகு நன்மைகளை அடைய உழைப்பாளர் சமுதாயம் ஆற்றும் நற்பணிகளைக் கருத்தில் கொண்டு அவர்களுடைய நலம் பேணிப் பாதுகாக்கப்படும் வகையில் நியாயமான கூலி வழங்கப்படல் வேண்டும். அச் சூழ்நிலை எல்லா நாடுகளிலும் எல்லாத்தொழிற் சாலைகளிலும் உருவாகுமானல் தொழில் வளம் உயர்ந்து நாட்டு மக்களின் வாழ்க்கைத்தரம் உயரும் என்பது உறுதி.

4. கூலிக்குத் தனியானதொரு கோட்பாடு ஏன்?

(Why a separate theory of Wages?)

பொருளாதாரத்தில் எல்லாப் பண்டங்களின் விலையும் அவற்றின் மதிப்பும் அவற்றின் தேவை, அளிப்பு ஆகியவற்றைக் கொண்டே நிர்ணயிக்கப்படுகின்றன. பண்டங்களின் மதிப்பாக இருந்தாலும், உற்பத்தியின் இரண்டாம் காரணியான உழைப்பாளரின் பணிகளாக இருந்தாலும் தேவை, அறுப்பு, பற்ருக்குறைத் தன்மை போன்றவைகளால் நிர்ணயம் செய்யப்படுகின்றன. அவ்வாறிருக்கும் போது தனியான பகிர்வுக் கோட்பாட்டின் தேவை என்ன என்பதுதான் சிலரது வாதமாகும்.

பண்டங்களின் விலை மட்டத்தைக் கணக்கிடத் தேவை அளிப்புக்கோட்பாடு பயன்படுவது போல தொழிலாளர்களின் கூலியைக் கணக்கிடத் தேவை அளிப்புக் கோட்பாடு கீழ்க் கண்ட காரணங்களால் பயன் தராது. அவையான.

1) பண்டங்களின் பயன்பாட்டைக் கருத்தில் கொண்டுதான் அவற்றை வாங்குபவன் பண்டங்களின் அளவை நிர்ணயிக்கிருன். ஆனல் தொழிலாளர்களின் உழைப்பின் (பணியின்) தேவை அவர்களது உற்பத்தித் திறனைப் பொறுத்தே நிர்ணயிக்கப்படுகின்றது. உற்பத்தியாளன் அல்லது பணியிலமர்த்துபவர் உழைப்பாளருடைய உழைப்புச் சக்தியினைக்கொண்டுதான், உழைப்பாளர்களின் எண்ணிக்கையை நிர்ணயம் செய்கிருர்.

2) இரண்டாவதாகத் தொழிலாளியும் அவனுடைய உழைப்புச் சக்தியும் பிரிக்க இயலாத ஒன்ருக இரண்டறக் கலந்தே காணப்படுகின்றன. எனவே இத்தகைய சிறப்பான பணிக்கு அதிக முக்கியத்துவம் அளிக்கப்படுகிறது.

3) மூன்ருவதாகத் தொன்று தொட்டு நிலவிவரும் சில பழக்க வழக்கங்கள் தொழிலாளர்களின் கூலி பேரம் பேசும் முறையைப் பாதிக்கின்றன. உதாரணமாக இன்றளவும் கிராமங்களில் சில பழக்க வழக்கங்களை யொட்டியே தொழிலாளர்களின் கூலி விகிதமானது நிர்ணயம் செய்யப்படுகிறது.

பண்டங்களுடைய தன்மைகளிலிருந்து தொழிலாளர்களின் உழைப்பின் சிறப்பியல்புகள் மாறுபடுகின்ற காரணத்தால் கூலிக்கென தனியான கோட்பாடு அவசியமாகிறது. அத்தகைய உழைப்பின் சிறப்பியல்புகள் கீழ்வருவன:

முதலாவதாகத் தொழிலாளர்கள் வலிமை மிக்க திறமையுடைய பணியிலமர்த்துபவர்களை விடக் கூலி பேரம் செய்வதில் திறமையற்றவர்களாகக் காட்சியளிக்கிருர்கள். எனவே, தொழிலாளனின் உண்மையான கூலியானது அவனுடைய உற்பத்தித்திறனுக்கேற்ற கூலியின் அளவை விடக் குறைவாகவே உள்ளது. இரண்டாவதாக உழைப்பாளரின் உழைப்புச் சக்தி விரைவில் அழியும் தன்மையுடையது. எனவே, சக்தியுள்ள-உழைத்து கூலிபெற வேண்டிய நிலையில் உள்ள தொழிலாளிக்குக் கொடுக்கப்படும் கூலி குறைவாக இருந்தாலும் அதனை ஏற்றுப் பணிபுரிகிருன். மேலே கண்ட காரணங்களால் கூலிக்கெனத் தனியானதொரு கோட்பாடு அவசியமாகிறது.

கூலிக் கோட்பாடுகள் : (Theories of Wages)

கூலி விகிதம் எவ்வாறு நிர்ணயிக்கப் படுகிறதென்று விளக்கப் பல்வேறு காலங்களில் பல்வேறு கோட்பாடுகள் கூறப்பட்டன. ஆனல் எந்த ஒரு கோட்பாடும் கூலி பற்றிய முழு விளக்கத்தையும் தனித்து அளிக்கவில்லை. முக்கியமான கூலிக் கோட்பாடுகளில் சிலவற்றை இங்கு ஆராய்வோம்.

பிழைப்பு மட்டக் கூலிக் கோட்பாடு: (Subsistence Theory of Wages)

இதற்குக் கூலி பற்றிய இரும்புவிதி என்ற பெயரும் உண்டு (Iron law of wages). பிரான்ஸ் நாட்டுப் பொருளாதார அறிஞர்களால் துவக்கப்பட்ட இயற்கைவாதிகளின் பள்ளியிலிருந்து (Physiocratic school) தான் இக் கோட்பாடு தோன்றிற்று. பின்னர் பொருளியலறிஞரான ஆடம்ஸ்மித் அவர்களால் விரிவாக்கப்பட்டது. ஜெர்மனி நாட்டுப் பொருளாதார அறிஞரான இலாசாலே (Lassalle) என்பார் இதனைக் கூலிபற்றிய இரும்புவிதி என்ருர். இக்கூலிக்கோட்பாட்டின்படி தொழிலாளர் சமுதாயம் தங்கள் அன்ருட வாழ்க்கைக்குத் தேவையான குறைந்த பட்ச இன்றியமையாத தேவைகளை

மட்டும் அல்லது உயிர் பிழைத்திருக்கத் தேவையான அளவு மட்டும் வாங்கும் சக்தி என்னும் பணக் கருவியைக் கூலியாகப் பெறுதல் வேண்டும். இவ் வளவைவிட அதிகக் கூலிப் பெறுவார்களானல் மகிழ்ச்சியில் திளைத்துத் திருமணம் புரிந்து அதிக மக்கள் தொகையைப் பெறுவர். அத்தகைய உபரிமக்கட் பெருக்கத்தின் காரணமாகத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை உயர்ந்து அவர்களிடையே பணிவாய்ப்புத் தேடும்போது ஏற்படும் போட்டியின் காரணமாக மீண்டும் பொதுவான கூலி மட்டம் குறைந்து பிழைப்புக் கூலி மட்டத்தை வந்தடையும். தொழிலாளர்களின் கூலிமட்டம் பிழைப்பு மட்ட அளவைவிடக் குறையுமானல் திருமணங்கள் நடைபெறுவது குறையும். மக்கள் தொகைப் பெருக்கம் குறையும். தேவைக்கேற்ற உணவு கிடைக்காத காரணத்தால் இறப்பு வீதம் அதிகரிக்கக் கூடும். பிறகு தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை குறைந்து மீண்டும் கூலிமட்டம் பிழைப்புக் கூலிமட்டத்தைச் சென்றடையும். சுருங்கச் சொன்னல் ஒரு நாட்டில் கூலிமட்டம் அங்குப் பணி புரியும் தொழிலாளர்களுக்குத் தேவையான இன்றியமையாத பண்டங்களான உணவு, உடை, இருப்பிடம் ஆகியவற்றுக்குச் சமமாக மட்டும் இருத்தல் வேண்டும் என்பதுதான் இதன் மையக் கருத்தாகும்.

பொருளாதாரத் துறையில் பின்தங்கிய நாடுகளில் பெரும்பாலும் தொழிலாளர்களின் கூலிமட்டம் பிழைப்புக் கூலி அடிப்படையில்தான் உள்ளது. இக் கோட்பாடு அமெரிக்கா, இங்கிலாந்து போன்ற பொருளாதாரத் துறையில் முன்னேறிய நாடுகளுக்குப் பொருந்தாது. இராபர்ட் மால்தஸ் (Robert Malthus) எழுதிய மக்கள் தொகைக் கோட்பாட்டை அடிப்படையாகக் கொண்டுதான் இக் கோட்பாடு எழுதப்பட்டுள்ளது. ஆனல் கூலிமட்டம் ஒவ்வொரு முறை உயரும்போதும் பிறப்பு வீதம் உயர்ந்தே தீரும் என்று கூறுவதுதான் தவருன கருத்தாகும். மாருகக் கூலி உயர்வு மக்கட் பெருக்கத்திற்கு வழி வகுக்காமல் அவர்களுடைய பொதுவான வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்த முனையலாம் அல்லவா? மேலும் இக் கோட்பாடு உழைப்பின் அளிப்பை மட்டும் ஆராய்கிறது. உழைப்பின் தேவை பற்றி இது விளக்கத் தவறி விடுகிறது. பல்வேறு தொழில்களில் நிலவும் கூலி வேறுபாடுகளையும் இது விளக்கவில்லை. ஆனல் பிழைப்பு மட்டம் என்பது பல தரப்பட்ட உழைப்பாளர்களுக்கும் ஒன்ருகவே உள்ளது. இறுதியாக 'பிழைப்பு மட்ட அளவு' என்பது குழப்பத்தை உருவாக்கக் கூடிய நிலையாக உள்ளது. பிழைப்புமட்டக் கூலி அளவு என்பது இருபதாம் நூற்ருண்டின் தொழிலாளர் தேவைகளுக் கீடாக அளிக்கப்படும் ஒன்ரு அல்லது காட்டுமிராண்டிக்கால மனிதனின் தேவைகளை நிறை வேற்றுவதற்காக அளிக்கப்படும் கூலியா என்றும் விளக்கவில்லை.

கூலி நிதிக் கோட்பாடு (Wage Fund Theory)

J. S. மில் அவர்களால் எழுதப்பட்ட ஒப்பற்ற கூலிக்கோட்பாடாம் இது. மில் அவர்களின் கருத்துப்படி தொழிலாளரின் பணிகளின் தேவை, அளிப்பு ஆகியவற்றைப் பொறுத்தும், அல்லது மொத்தத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையையும் கூலி கொடுப்பதற்காக ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்டிருக்கும் மூலதனத்தின் அளவையும் பொறுத்தே கூலி மட்டம் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. இங்குப் பணிபுரிவதற்காக அல்லது தங்கள் உழைப்பிற் கீடாகக் கூலி பெறத் தயாராக இருக்கும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும், உற்பத்தியாளரால் கூலிகொடுப்பதற்காக வைக்கப்பட்டிருக்கும் மூலதனமும் தான் இன்றியமையாத அளவுகோல்களாகும்.

மில் அவர்களின் கூற்றுப்படி ஒவ்வொரு தொழிலதிபரும் சுழல் மூலதனத்தில் ஒரு பகுதியைத் தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி கொடுப்பதற்காக ஒதுக்கீடு செய்கிறார். இந் நிதிதான் கூலி நிதி (Wage Fund) எனப்படும். இந் நிதி மாறாத நிதியாகும். இந் நிதியைத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையால் வகுத்தால் அப் பணியாளர்கள் பெற இருக்கும் சராசரிக் கூலிமட்டம் கிடைக்கும். கூலி நிதி என்றென்றும் சூழ்நிலைகளுக்கேற்ப மாறாத தன்மை பெற்றிருப்பதால் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை உயர்ந்திருந்தால் சராசரிக் கூலிமட்டம் குறையும். மாறாகத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை குறைந்து காணப்பட்டால் ஒரு தொழிலாளரின் சராசரிக் கூலி அதிகரிக்கும். இங்குத் தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களுக்குப் பங்கு இல்லை. அவைகளுடைய முயற்சியால் கூலி உயர்வு ஏதும் கிடைப்பதில்லை. இக் கூலிக் கோட்பாடு இங்கிலாந்து நாட்டில் 11ஆம் நூற்றுண்டில் சிறப்பாக இயங்கி வந்துள்ளது.

ஏனைய மற்றக் கோட்பாடுகளைப் போல இவரது கோட்பாடும் கண்டனக் குரல்களிலிருந்து தப்பவில்லை. இக் கோட்பாட்டிற்குப் பல்வேறு திசைகளிலிருந்தும் எதிர்ப்புக்கள் தோன்றின. பின்னர் J. S. மில் அவர்களே இக் கோட்பாட்டில் உள்ள குறைகளை ஏற்றுக் கொண்டு இதனைக் கைவிட்டுவிட்டார்.

முதலாவதாகத் தொழிலாளர்களுக்கு உற்பத்தித் திறமை உண்டு என்றும் அத் திறமைக்கீடாகவே கூலி நிர்ணயம் செய்யப்படுகிறது என்றும் இது விளக்கவில்லை. இரண்டாவதாக இன்று நாட்டில் எந்த ஒரு தொழிலதிபரும் கூலிநிதி என்று ஒரு நிதியை நிலையாக வைத்துக்கொண்டு செயல்படவில்லை. எனவே, கூலிநிதி என்பது J. S. மில் அவர்களால் உருவாக்கப்பட்ட வெறும் கற்பனை

தான். மூன்ருவதாகத் தொழிலாளர்களின் பணிகளுக்கீடாகக் கூலி கொடுக்கப்படுகிறது என்றும், வெவ்வேறு சூழ்நிலைகளில் கூலி மட்டம் மாறும் என்பதையும் இது வலியுறுத்த வில்லை. நான்காவ தாக இக் கோட்பாட்டிலும் தொழிலாளர்களின் அளிப்பு பற்றி மட்டுமே கூறப்படுகிறது. தேவைப் பக்கம் ஆராயவில்லை. ஐந்தாவ தாகக் கூலிநிதி அதிகரிக்கப்பட்டால் இலாபத்தின் அளவு குறையும் என்று இக் கோட்பாடு விளக்குவதால் உழைப்பாளர்களுக்கும் உற்பத்தியாளர்களுக்கு மிடையே பூசலை இக்கோட்பாடு வளர்க்க இயலும். இக் கோட்பாட்டில் மேலே கண்ட குறைகள் பல காணப் பட்ட போதிலும் ஒரு உண்மை புலனுகும். தொழில் துறையில் முன்னேறிய நாடுகளுக்கு இக் கோட்பாடு பொருந்தாமல் இருக்க லாம். ஆனுல் இந்தியா போன்ற மூலதனப் பற்ருக் குறையை பொருளாதாரத்தில் வளர்ச்சி யடைந்துகொண்டிருக்கும் நாட்டில் கூலிமட்டம் உயராது. அவ்வாறு கூலிமட்டம் அதிகரிக்கப்பட வேண்டுமாளுல் தொழிற்சாலைகள் உற்பத்தியைப் பன்மடங்கு பெருக்கி மூலதன வளம் உயர்ந்து நாட்டு வருமானம் அதிகரிக்க வேண்டும். எங்கு மூலதன வளம் அதிகமாகக் காணப்படுகிறதோ அங்கு ஏழை எளிய மக்களுக்கும் பணி வாய்ப்புக் கிடைக்கும் என் பதும் உழைப்பாளரின் தேவை மூலதனத்தின் அளவைப் பொறுத்தே தீர்மானிக்கப்படுகின்றது என்ற உண்மையும் இக் கோட்பாட்டின் மூலம் அறியலாம்.

வாழ்க்கைத்தரக் கூலிக் கோட்பாடு (Standard of living theory of wages)

இக் கோட்பாட்டைப் பிழைப்பு மட்டக் கூலிக்கோட்பாட்டின் திருத்தப்பட்ட வடிவமாகக் கருதலாம் இங்கு உழைப்பாளர் களுடைய வாழ்க்கைத் தரற்திற்கேற்றவாறு கூலிமட்டம் அமைய வேண்டும் என வலியுறுத்தப்படுகிறது. உயர்ந்த அளவு வாழ்க் கைத்தரம் உள்ள தொழிலாளி அதிக அளவுக் கூலியையும் ஏனை யோர் குறைந்த அளவு கூலியையும் பெறுவர். இக் கோட்பாடு வாழ்க்கைத் தரத்திற்கும் ஊதிய விகிதத்திற்குமுள்ள உறவினை நன்கு விளக்குகிறது. ஏனைய கூலிக்கோட்பாடுகளைப் போல இங் கும் உழைப்பாளர்களின் அளிப்புப் பக்கம் தோன்றும் மாற்றங்களை மட்டும் தெளிவாக விளக்க முற்படுகிறதே தவிர, தேவைப்பக்கம் தன் கண்ணேட்டத்தினைச் செலுத்தவில்லை.

மேலும் வாழ்க்கைத் தரம் என்பது நிலையான ஒரு கட்டத்தில் அமைந்திருப்பது அன்று. எனவே, எப்பொழுதும் மாறக்கூடிய நிலை யில் இருக்கும் வாழ்க்கைத் தரத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டு

கூலியை நிர்ணயிப்பது தவருகும். இறுதியாக ஒரு நாட்டில் வாழ்க்கைத்தரம் என்பது எல்லோருக்கும் பொதுவானதாகும். எல்லோருடைய கூலியும் சமமாக இருக்கும் என்று கூற இயலாது. ஏனெனில் நடை முறையில் ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் பணிகளுக் கீடாக வெவ்வேறு கூலிமட்டத்தைப் பெறுகிருன். இக் கோட்பாடு உழைப்பாளர்களின் கூலியானது அவர்களது வாழ்க்கைத் தரத் தைக் கொண்டுதான் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது என்று கூறுகிறது. ஆனுல் உண்மையில் அவர்கள் பெறும் கூலியின் அளவைக் கொண்டுதான் தொழிலாளர்களுடைய வாழ்க்கைத் தரம் அமை கிறது. மேற்கூறிய குறைகளின் காரணமாக இக் கோட்பாடும் நாளடைவில் மறையத் தொடங்கிற்று.

எஞ்சும் பங்கு ஊதியக் கோட்பாடு (Residual claimant theory of wages)

அமெரிக்க நாட்டுப் பொருளாதார எழுத்தாளரான பேராசிரியர் வாக்கர் (Walker) என்பவரால் வரையப்பட்ட விதியாகும் இது. இக் கோட்பாட்டின்படி உற்பத்திக்கு உறுதுணையாக இருக்கும் நிலத் திற்கு வாரமும், மூலதனத்திற்கு வட்டியும், அமைப்பாற்றல் பெற்ற வனுக்கு இலாபமும் நாட்டு வருமானத்திலிருந்து பகிர்ந்தளிக்கப் பட்ட எஞ்சி இருக்கும் நிதியைத் தொழிலாளர்களுக்குக் கூலியாக அளிக்கப்பட வேண்டும் என்பது கருத்தாகும் (Whatever remains after paying rent, Interest, profit, goes to labourer). பேராசிரியர் வாக்கரின் கருத்துப்படி நிலத்திற்கு வாரமும், மூலதனத்திற்கு வட்டியும் அமைப்பாற்றலுக்கு இலாபமும் சில உறுதியான விதி களால் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றன. ஆனுல் கூலியின் அளவை நிர்ணயிக்க அவ்வாறு நிச்சயமான விதி யேதுமில்லை. எனவே கூலியின் அளவானது உற்பத்தியின் மூன்று காரணங்களுக்குப் பரிசு கள் அளிக்கப்பட்ட பிறகு எஞ்சியுள்ள பகுதி தொழிலாளர்களுக்குக் கூலியாகக் கொடுக்கப்பட வேண்டும் என்று இக் கோட்பாட்டிலும் சில குறைகள் காணப்படுகின்றன. முதலாவதாகப் பண்டங்கள் விற்பனைக்காக அங்காடிக்குச் சென்று பணம் வருமுன்பே தொழி லாளர்களுக்குக் கூலி அளிக்கப்பட வேண்டும் பொருள்கள் அங் காடியில் விற்பனை ஆகவில்லை என்ருலும் உழைப்பாளர்களின் பணி களுக்கீடாக கூலி கொடுக்கப்பட வேண்டும். இரண்டாவதாகத் தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களின் கூலி உயர்வுப் போராட்டங்களால் கூலி உயர்வு ஏற்படுவதை இக் கோட்பாடு விளக்கத் தவறி விடு கிறது. மூன்ருவதாகத் தொழிலாளர்களின் தேவை, அளிப்பு இரண்டையுமே இது விளக்கவில்லை. இறுதியாகத் தொழிலாளர் களின் உற்பத்தித்திறனுக் கீடாகக் கூலி கொடுக்கப்படுகிறது என்ற உண்மையினை இது புறக்கணிக்கிறது.

இறுதிநிலை உற்பத்தித்திறன் கூலிக்கோட்பாடு (Marginal productivity theory of wages):

இறுதிநிலை உற்பத்தித் திறன் கோட்பாடு பகிர்வு பற்றிய ஒரு பொதுவானகோட்பாடாகும். இக்கோட்பாடு, தொழிலாளர்களுக்கான கூலி, அவர்களுடைய இறுதிநிலை உற்பத்திக்குச் சமமாக இருக்க வேண்டுமென்று வலியுறுத்துகிறது. மற்றக் கூலிக் கோட்பாடுகளை நோக்கும் போது இறுதிநிலை உற்பத்தித் திறன் கூலிக் கோட்பாடு ஏற்கத்தக்தாகக் கூறப்படுகிறது.

சுருங்கச் சொன்னால் தொழிலாளருடைய உழைப்புக்குக் கிடைக்கும் கூலியானது அவனது உழைப்பின் இறுதிநிலை உற்பத்தித் திறனுக்குச் சமமாக இருக்கும். ஒரு உற்பத்தியாளன் அல்லது முதலாளி தொழிலாளர்களைப் பணியிலமர்த்தும்போது அவருக்குக் கொடுக்கப்படும் கூலியையும் அதற்கான செலவையும் எண்ணிப் பார்ப்பார். தொழிலாளியினுடைய உற்பத்தித் திறனை அடிப்படையாகக் கொண்டே கூலி விகிதத்தை நிர்ணயிப்பார். குறைந்த செலவில் உற்பத்தியில் செயல்படும் காரணத்தால் மேலும் மேலும் தொழிலாளர்களைப் பணியிலமர்த்திக் கொண்டே சென்றால் உற்பத்தியில் ஏற்படும் கூடுதல் விளைவு குறைத்துக் கொண்டே செல்லும் என்பது பேராசிரியர் மார்ஷல் அவர்களின் கூற்றாகும். எனவே இறுதிநிலைத் தொழிலாளியால் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பண்டத்தின் மதிப்பும் அவனுடைய கூலி மட்டமும் சமமாக அமைகிறதோ அங்கேயே தொழிலாளர்கள் மேலும் பணியிலமர்த்தப்படுவது நிறுத்தப்படும். அத் தொழிலாளியை இறுதிநிலைத் தொழிலாளி (Marginal labourer) என்பர். அவ்வாறு இரண்டும் சமமாகும் கட்டத்தில் தொழிலாளர்களைப் பணியிலமர்த்துவது நிறுத்தப்படாவிட்டால் உற்பத்தியாளர் நட்டத்தை மேற்கொள்வர். எனவே, தொழிலாளர்களின் இறுதிநிலை உற்பத்தித்திறனே எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் அளிக்கப்படும் கூலி அளவை நிர்ணயிக்கும் கருவி எனக் கொள்ளலாம்.

எடுத்துக்காட்டாக, ஒரு தொழிற்சாலையில் 20 தொழிலாளர்கள் பணிபுரிகிறார்களென்றும், அங்கு உற்பத்தியாகும் மொத்தப் பண்டங்களின் எண்ணிக்கை 200 என்றும் கற்பனை செய்வோம். தொழிற்சாலையின் உரிமையாளர் மேலும் ஒரு தொழிலாளரைப் பணியிலமர்த்தினால் அந்த 21–வது தொழிலாளர் இறுதிநிலைத் தொழிலாளராகிறார். அவரது உற்பத்தித் திறனையும் சேர்த்தால் அவ் வாலையின் மொத்த உற்பத்தி அலகுகள் 205 என்று கொண்டால் தொழிலாளர்களின் இறுதிநிலை உற்பத்தி 5 (205—200) அலகுகளாகும். இந்த 5

பண்டங்களின் பணமதிப்பே அவ்வாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் ஒவ்வொருவருக்கும் அளிக்கப்படும் கூலி மட்டமாகும்.

இக் கோட்பாட்டிலும் ஒரு சில குறைகள் காணப்படுகின்றன. முதலாவதாக தனி நிறைவுப் போட்டி நிலவினால்தான் இக் கோட்பாடு செயல்படும். நடைமுறையில் நாம் காண்கிற போட்டியோ நிறைகுறைப் போட்டியே ஆகும். இரண்டாவதாகத் தொழிலாளர்கள் அனைவரும் ஒரே திறன் அல்லது சமதிறன் (Equal ability) படைத்தவர்கள் அல்லர். எனவே தொழிலுக்குத் தொழில், தொழிலாளிக்குத் தொழிலாளி கூலிவிகிதம் மாறுபடுகிறது. மூன்றாவதாக இறுதிநிலை உற்பத்திப் பொருள் கூடுதல் தொழிலாளியினுடைய திறனால் மட்டும் கிடைத்த பயன் அல்ல. ஏனெனில், உற்பத்தியின் மற்றக் காரணிகளின் கூட்டு முயற்சியும் காரணமாக அமைகிறது. ஆனால் இக் கோட்பாடு உழைப்பையே சிறப்பான காரணியாகக் கருதுகிறது. இறுதியாக இக் கோட்பாடு உழைப்பின் தேவையைப் பற்றி மட்டும் விளக்கி அளிப்புப் பக்கம் ஆராயவில்லை. உற்பத்தியாளர் கொடுக்க எண்ணிய கூலிவிகிதத்தில் தொழிலாளர்கள் பணிபுரிய வருகிறார்களா என்று இக் கோட்பாடு விளக்கத் தவறி விடுகிறது. இக் கோட்பாடு மற்றக் கோட்பாடுகளை விடச் சிறந்தது என்று அனைவராலும் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்ட போதிலும் எல்லா நன்மைகளையும் சிறப்பியல்புகளையும் உள்ளடக்கிய முழுமையான கோட்பாடு என்று கருத இயலாது.

கூலியின் தற்காலக் கோட்பாடு அல்லது தேவை அளிப்புக் கூலிக் கோட்பாடு (Modern theory of wages or demand and supply theory of wages)

உழைப்புக்கெனத் தனியான சிறப்பியல்புகள் காணப்படுகின்ற காரணத்தால்தான் பண்டங்களிலிருந்து உழைப்பாளர்களின் செய்திறன், பணி போன்றவை வேறுபடுத்தப்பட்டு விளக்கப்படுகின்றன. எனினும் உழைப்பாளனின் கூலி விகிதமானது தேவை அளிப்பு ஆகியவற்றின் இணைந்த செயலால்தான் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. (Wages are determined by the interaction of the forces both demand and supply)

உழைப்பின் தேவை

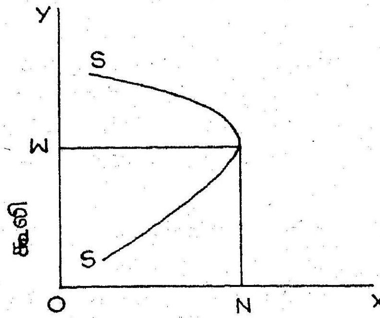
உழைப்பாளனிடம் பண்டத்தை உற்பத்தி செய்யும் திறன் காணப்படுகிற காரணத்தாலும் அவ் வாற்றலால் விளைந்த பண்டத்திற்கு அங்காடியில் விலை மதிப்புள்ள காரணத்தாலும் உழைப்பாளரின் தேவை பெருகுகிறது. பண்டங்களின் தேவை அதிகரிக்கிற

காரணத்தால் அப் பண்டங்களை உற்பத்தி செய்யும் தொழிலாளர் களின் தேவையும் உயருகிறது. எனவே, உழைப்பின் தேவை ஒரு பிறப்பிக்கப்பட்ட தேவைக்குச் சிறந்த எடுத்துக்காட்டாகும். நுகர் வாளர் பண்டங்களின் தேவை அதிகரித்தால் உற்பத்தியாளர்கள் உழைப்பாளர்களின் தேவையை அதிகரிக்கச் செய்வார்கள். மேலும் உழைப்பாளர்களின் தேவை மற்றச் சில காரணிகளைப் பொறுத்தும் அமைகிறது. உதாரணமாக இந்தியாவில் உற்பத்திச் சாலையில் பயன்படும் இயந்திரங்களின் விலை மட்டம் அதிகமாக இருப்பதால் அவற்றை அதிக விலை கொடுத்து வாங்கிப் பயன்படுத் தாமல், அதிகத் தொழிலாளர்களைப் பணியிலமர்த்துகிறார்கள். அப் பொழுது உழைப்பின் தேவை மேலும் உயரும். மேலும் தொழிலா ளர்களிடையே பணி வாய்ப்புத் தேடும்போது போட்டி ஏற்பட்டால் தொழிலாளரின் அளிப்பு மிகுந்து உழைப்பின் தேவை குறைந்து காணப்படுமானால் கூலிமட்டம் குறையும். மாறாக உழைப்பின் தேவை மிகுந்து அதன் அளிப்பு குறைந்திருந்தால் போட்டியின்மை யினால் கூலி மட்டம் அதிகரிக்கக்கூடும்.

உழைப்பின் அளிப்பு (Supply of labour)

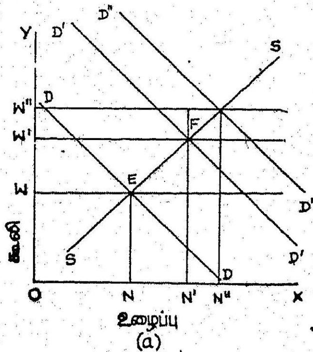
பல்வேறு தொழிலாளர்கள் தங்கள் பணிகளுக் கீடாகப் பல்வேறு கூலி விகிதங்களில் பணிபுரியக் காத்திருக்கும் நிலையினை உழைப்பின் அளிப்பு எனலாம். இத்தகைய உழைப்பின் அளிப்பு தொழிலாளர் களின் வாழ்க்கைத் தரத்தைப் பொறுத்தே அமையும். கூலியானது அவனது வாழ்க்கைத் தரத்திற்குக் குறைந்திருந்தால் அப் பணியை அவன் ஏற்றுச் செயல்பட இயலாது. மேலும் உழைப்பாளர்களின் அளிப்பு அதிகரிக்குமானால் கூலி குறையும். மேலும் மக்கள் தொகைப் பெருக்கம், உழைப்பாளர்களின் செய்திறன் ஆகிய வற்றைப் பொறுத்து தொழிலாளர்களின் அளிப்பு அமையும். தொழி லாளர்களின் கூலிமட்டம் குறையுமானால் உழைப்பின் அளிப்பும் குறையும். கூலிவிகிதம் அதிகரிக்குமானால் உழைப்பின் அளிப்பும் அதிகரிக்கும். தொழிலாளர்கள் உயர்ந்த வாழ்க்கைத் தரத்தைப் பெற்றிருந்தாலும் உயர்ந்த உற்பத்தித் திறன் பெற்றிருக்கவில்லை என்றால் அதிக பட்சக் கூலியையும் பெற இயலாது. ஏனெனில் அவர்களுடைய இறுதிநிலை உற்பத்தித் திறனைக் கொண்டுதான் கூலிமட்டம் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிலாளி கூலியின் அளவு உயரும்போது அதிக நேரப் பணி புரிய விழை கிறான். ஆனால் ஒரு குறிப்பிட்ட கூலிமட்டத்தை அடைந்தவுடன் கூடுதல் பணி நேரம் அமைத்துக் கொள்வதை விரும்பாமல் ஓய்வு எடுத்துக் கொள்ளவே விழைகிறான் என்பதைக் கீழ்க்கண்ட வரை படம் உணர்த்தும்.

இவ்வரை படத்தில் OX என்ற உழைப்பின் பணி நேர அளிப்பு படுக்கைக் கோட்டில் தொழிலாளரால் அளிக்கப்படும் பணி நேரம் குறிக்கப்பட்டுள்ளது. OX அச்சில் அவர் பெறும் ஊதியம் கணக்

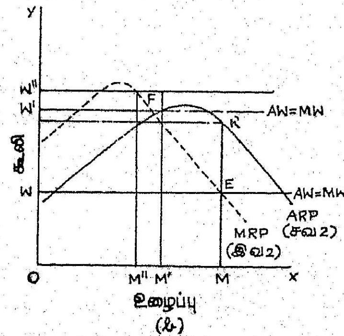


உழைப்பின் பணிநேர அளிப்பு

கிடப்பட்டுள்ளது. OW என்ற கூலி அளவுக்கு மேல் அவர் இன்னும் அதிகக் கூலிபெற விழைந்தால் OX படுக்கைக் கோட்டில் அவரது பணி நேரம் இன்னும் அதிகரிக்க வேண்டும். ஆனால் OW கூலி மட்டத்திற்கு மேல் அவர் கூலி பெற விரும்பாததால் அவரது உழைப்பின் பணி நேரம் (Working hours) குறைத்துக் கொள்ளப் படுகிறது. இது வரையில் உழைப்பாளரின் தேவை, உழைப்பின் அளிப்பு பற்றி ஆராய்ந்தோம். இனி, தேவையும் அளிப்பும் எவ்வாறு இணைந்து செயலாற்றுகின்றன என்பதை விளக்க முற்படுவோம் இதனைக் கீழ்க்கண்ட வரைபடங்கள் மூலம் நாம் அறியலாம்.



(a)



(b)

ஒரு தொழிற்சாலையில் (a) என்ற வரை படத்தில் உழைப்பின் தேவையும் அளிப்பும் இணைந்து செயலாற்றும் முறையினைக் காண்

போம். என்ற SS வளைகோடு (a) என்ற தொழிற்சாலையில் உழைப்பின் அளிப்பைக் குறிக்கின்றது. DD என்ற வளைகோடு உழைப்பின் தேவையைக் காட்டுகிறது. எனவே அத்தொழிற்சாலையில் OY செங்குத்துக் கோட்டில் OW அளவு கூலியைப் பெற OX கோட்டில் N அளவு உழைப்புச் செலுத்தப்பட வேண்டும். இங்கு 'E' என்ற சந்திப்பு முனையில்தான் தேவையும் அளிப்பும், அதாவது உழைப்பின் தேவையும் உழைப்பின் அளிப்பும், ஒன்றையொன்று வெட்டிக் கொள்ளுகின்றன அல்லது சந்திக்கின்றன. அவ்வாறு உழைப்பின் தேவையும் அளிப்பும் சந்திக்கிறபோதுதான் அவரது கூலியாக OW நிர்ணயமாகிறது.

அடுத்து (b) என்ற வரைபடம் ஒரு தொழில் உள்ள ஒரு **நிறுவனத்தில்** உழைப்பின் தேவையும் உழைப்பின் அளிப்பும் இணைந்து செயலாற்றுவதை விளக்குகிறது. (a) என்ற வரைபடத்தில் நிர்ணயிக்கப்பட்ட தொழிலில் கூலி விகிதத்தைச் சிறு நிறுவனம் ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டியுள்ளது. (a) என்ற வரைபடத்தில் OW என்ற கூலி மட்டத்திலிருந்து நேரான கோடு ஒன்று இழுக்கப்பட்டால் (b) என்ற நிறுவனத்தில் நிர்ணயமாகும் கூலி விகிதம் நிர்ணயமாகும். அதுபோல நேராக வரையப்பட்ட கோட்டில் (E) என்ற புள்ளியில் WW என்ற கோடானது இறுதி நிலை வருவாய் உற்பத்தித் திறன் (MRP) கோட்டை வெட்டுகிறது. அக்கட்டத்தில் சராசரி வருவாய் உற்பத்தித் திறன் (ARP) அல்லது இறுதி நிலை வருவாய். (MR) OW என்ற முன்பே நிர்ணயிக்கப்பட்ட கூலி மட்டத்தை விட அதிகமாக உள்ளது. அதாவது a என்ற தொழிற்சாலையில் நிர்ணயிக்கப்பட்ட கூலி மட்டத்தை விட b என்ற நிறுவனத்தில் தேவையும் அளிப்பும் இணைந்து செயலாற்றியதால் இறுதி நிலை வருவாய் மட்டம் OW கூலியைவிட அதிகமாக உள்ளது. இத்தருணத்தில் MR எல்லாத் தொழில் நிறுவனங்களும் சாதாரண இலாபத்தை விட மிக அதிக இலாபம் பெறும். அவ்வாறு தொழில் நிறுவனங்கள் அதிக இலாபம் பெறும்போது புதிய நிறுவனங்கள் அத் தொழிற்சாலையில் நுழையும். அப்போது நிறுவனங்கள் அதிகரிப்பின் காரணமாகத் தொழிலாளர்களின் தேவை பெருகிக் கூலி மட்டம் உயரும். எனவே, புதிய நிறுவனங்கள் உட்புகுவதால் அதிகமாக ஈட்டப்படுகின்ற இலாபம் நாளடைவில் மறையத் துவங்கும்.

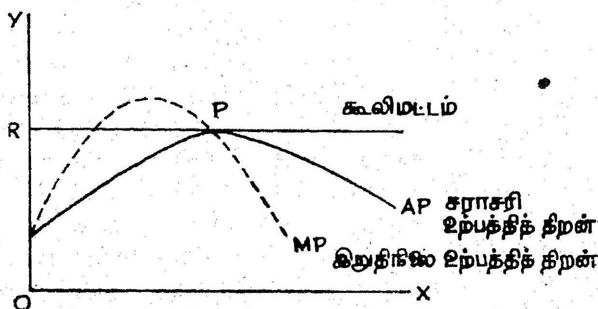
a என்ற வரைபடத்தில் F என்ற புள்ளியில் புதிய தேவை வளைகோடான 'DD', SS' என்ற அளிப்புக் கோட்டை வெட்டுகிறது. அச் சூழ்நிலையில் கூலிமட்டமாக OW, அமைகிறது. இக்கூலி மட்டம் OW என்ற கூலி மட்டத்தை விட அதிகமாகும். இவ்வாறாகத்தான்

தேவையும் அளிப்பும் இணைந்து செயலாற்றிப் பொதுவான கூலியின் அளவை நிர்ணயிக்கின்றன. கூலி மட்டம் OW ஆக இருக்கும் போது தேவையும், அளிப்பும் 'E' என்ற சமநிலையில் உள்ளது. ஆனால் கூலி மட்டம் OW ஆக உயரும்போது தேவையும் அளிப்பின் சமநிலை (Demand and supply Equilibirium) F என்ற சந்திப்பு முனைக்குச் செல்லுகிறது. இக் கட்டத்தில் சராசரி வருவாய் உற்பத்தித்திறனும் (ARP) இறுதி நிலை வருவாய் உற்பத்தித் திறனும் (MRP) சமமாக உள்ளதால் சராசரிக் கூலி OW, ஆக உள்ளது. சாதாரண இலாபத்தை விட அதிக இலாபம் கிடைக்கிற காரணத்தால் வெளி உலகிலிருந்துபுதிய நிறுவனங்கள் இத்தொழிற்சாலையால் கவரப்பட்டுத் தொழிலாளர்களின் தேவையை அல்லது உழைப்பின் தேவையை DD'க்கு இட்டுச் சொல்லுகிறது. அப்போது கூலி மட்டம் OW" ஆக உயரும். இங்குச் சராசரி வருவாய் உற்பத்தி திறன் (ARP) OW" என்ற கூலி மட்டத்தை விடக் குறைவாகவே உள்ளது. எனவே, நிறுவனங்கள் யாவும் நட்டத்தையே ஏற்கவேண்டும். இதன் முடிவு என்னவெனில் நட்டத்தை ஏற்கவியலாத சில நிறுவனங்கள் அத் தொழிற்சாலையை விட்டு வெளியேறியவுடன் மீண்டும் தொழிலாளரின் கூலி மட்டம் OW' என்ற நிலையை அடையும். இச் சூழ்நிலையில் தொழிலாளர்களின் கூலி மட்டம் (Wage level) இறுதி நிலை வருவாய் உற்பத்தித் திறன், (MRP) சராசரி வருவாய் உற்பத்தித் திறன் (ARP) என்ற மூன்றும் சமமாக இருக்கும்.

இவ்வாறாக நிறைவுப் போட்டிச் சூழல்களில் நாளடைவில் கூலி மட்டமும் இறுதி நிலை வருவாய் உற்பத்தித் திறனும் சராசரி வருவாய் உற்பத்தித் திறனும் சமமாக இருப்பதை நாம் அறியலாம் சராசரி உற்பத்தித் திறனைவிட இறுதி நிலை உற்பத்தித் திறன் அதிகமாக இருக்குமானால் மேலும் மேலும் தொழிலாளர்களைப் பணியில் அமர்த்த இயலும். சராசரி உற்பத்தித் திறன் நிலையை விட இறுதி நிலை உற்பத்தி திறன் சரிவுமானால் அல்லது குறையுமானால் தொழிலாளர்கள் மேலும் பணியில் அமர்த்தப்படுவது நிறுத்தப்பட்டுவிடும். இதனைக் கீழ்க்கண்ட சாதாரண வரைபடம் மூலம் அறியலாம்.

கீழே கண்ட 'அ' என்ற வரைபடத்தில் OY என்ற செங்குத்துக் கோட்டில் OR என்பது கூலி மட்டத்தைக் காட்டுகிறது. (AP) என்பது சராசரி உற்பத்தித் திறனைக் குறிக்கும். (MP) என்பது இறுதி நிலை உற்பத்தித் திறனைக் குறிக்கும் வளை கோடாகும். சராசரி உற்பத்தித் திறன், இறுதி நிலை உற்பத்தித் திறன் வளை கோடும் 'P' என்ற புள்ளியில் ஒன்றையொன்று சந்தித்துக் கொள்

கின்றன. அச் சந்திப்பு நிலையம் இவை இரண்டுக்கும் இடையே நிர்ணயிக்கப்பட்ட கூலி விகிதமாகும் இந்நிலைதான் ஊதியம்—



இறுதி நிலை உற்பத்தித் திறன்—சராசரி உற்பத்தித் திறன் ஆகவும் அமைகிறது. Wages MP—AP ஆகும்.

கூலியும் புதிய கண்டுபிடிப்புக்களும் (Wags and New Inventions)

புதிய இயந்திரக் கண்டுபிடிப்புக்களால் கூலி மட்டத்தில் எவ்வாறு மாறுதல்கள் தோன்றக் கூடும் என்பதை இனி ஆராய்வோம். புதிய கண்டுபிடிப்புக்களால் உழைப்பாளர்களின் பணி குறைக்கப் படுகிறதா அல்லது மூலதனத்தின் அளவு சிக்கனமாக்கப்படுகிறதா என்பதை அறிந்தால்தான் கூலியில் தோன்றும் மாறுதல்களை நாம் அறிய முடியும். புதிய கண்டுபிடிப்புக்களால் உழைப்பின் அளவு சிக்கனப்படுத்தப்பட்டால் உழைப்பாளரின் தேவை குறையும். பின்பு அவர்களுடைய இறுதி நிலை உற்பத்தித் திறனும் குறைந்து பொதுவான கூலி மட்டமும் குறையத் தொடங்கும். நடைமுறை வாழ்க்கையில் சில கண்டுபிடிப்புக்களால் தொழிலாளரின் பணி அல்லது மூலதனத்தின் அளவு சிக்கனப்படுத்தப்படுகிறது என்பது உண்மையே. பெரும்பான்மையான நேரங்களில் புதிய கண்டுபிடிப் புக்களால் உழைப்பின் பணிதான் சிக்கனப்படுத்தப்படுகிறது எனலாம். இத்தகைய இயந்திரங்களின் ஈடுபாட்டால் குறுகிய கால அளவில்தான் கூலியின் அளவு குறையும். ஆனால் நாளடைவில் ஆண்டுகள் பல உருண்டோடிய பிறகு இயந்திரங்களின் அயராத பணிகளில் உற்பத்தி பெருகி இலாபம் உயரும் போது தொழிலாளர் களுக்கு அதிக இலாப ஈவுத் தொகை கிடைக்கும். எனவே, தொழிற் சாலைகளில் இயந்திரங்களின் ஈடுபாட்டில் தொழிலாளர்களுக்கு குறுகிய காலத்தில் பலதீமைகள் காணப்படுமே தவிர நீண்டகாலத் தில் நன்மைகளைப் பெற வாய்ப்புண்டு என்பதால் எல்லாத் தொழிலதிபர்களும் உற்பத்தியைக் குறைந்த செலவில் மிக விரைவாகப் பெருக்க எண்ணிப் புதிய இயந்திரக் கண்டுபிடிப்புகளுக்கு

ஆதரவளித்து வருகிறார்கள். அத்தகைய இயந்திரங்களைக் கண்டு பிடிப்பவர்களுக்கு அரசாங்கமும் ஊக்கப் பரிசுகள் அளித்து வருகிறது. ஒரு குறிப்பிட்ட பணியிலேயே பல ஆண்டுகள் பணி புரியும்தொழிலாளருக்கு அத்தகைய இயந்திரங்களைக் கண்டுபிடிக்கும் வாய்ப்புக்கள் உருவாகும். இத்தகைய புதிய கண்டுபிடிப்புக் களால் குறைவான செலவில் அதிகப் பண்டங்களைத் தயாரிக்க இயலுமாதலால் உற்பத்தி பெருகவும், பணி வாய்ப்பு பலருக்குக் கிட்டவும், மூலதன ஈடுபாடு அதிகரிக்கப்படவும் இயலும் என்பதை இவைகள் நிரூபித்து வருகின்றன.

கூலியும் பேரம் பேசும் சக்தியும்: (wages and bargaining power)

இதுவரையில் இயந்திரங்களின் திருவிளையாடலால் உழைப் பாளர்கள் பெறுகின்ற கூலிமட்டங்களில் எவ்வாறு மாறுதல்கள் தோன்றுகின்றன என்பதை ஆராய்ந்தோம். இனிக் கூலிமட்டம் தன்னிச்சையாகவே செயல்படுகிறதா அல்லது பொருளாதாரச் சாத்தியக் கூறுகளை ஆதாரமாகக் கொண்டு கூலி நிர்ணயம் ஆகிறதா அல்லது தொழிலாளி முதலாளியிடையே நடைபெறும் பேரம் பேசும் சக்தியினை அடிப்படையாகக் கொண்டு கூலிநிர்ணயம் ஆகிறதா என்று ஆராய்வோம். பேரம் பேசும் சக்தி என்பது பல கருத்துக்களை உள்ளடக்கியது. ஒரு சிலர் பேரம் பேசும் சக்தியினுல் தான் கூலி நிர்ணயம் செய்யப்படுகிறது என்ற அடிப்படைக் கருத் தையே மறுக்கும் நேரத்திலேதான், வேறு பலர், கூலி நிர்ணயம் செய்யப்படும் செயலில் பேரம் பேசும் சக்தி அதிக இடம் வகிக்கிறது என்று வாதிடுகிறார்கள். ஆனுல் கூலிக் கோட்பாடுகள் பற்றி எழுத முனைந்த பொருளாதார அறிஞர்கள் இதனை இரு பெரும் பிரிவுகளின் கீழ்விளக்க முற்பட்டனர். தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களின் கூட்டுப் பேர முயற்சியாலும், வேலை நிறுத்தம் போன்றவற்றுலும் நிரந்தர மான வழிகள்மூலம் கூலி பேரம் செய்ய முற்படுகின்றது. இரண் டாவது அரசாங்கமானது தொழிலாளர்களின் நலனைக் கருத்தில் கொண்டு சட்ட ரீதியாகக் குறைந்தபட்சக் கூலி விகிதம் நிர்ண யிக்க வேண்டும். 19ஆம் நூற்றுண்டில் தொழிலாளர் நலச் சங்கங் கள் அடைந்த மகத்தான முன்னேற்றத்தையும் வளர்ச்சியையும் கண்ட உற்பத்தியாளர்கள் அதிர்ச்சியும் அச்ச மனப்பான்மையும் கொண்டனர். J. S. மில் கூற்றுப்படி ஒரு நாட்டில் மக்கள் தொகைப் பெருக்கத்தைக் கட்டுப்படுத்தினுலொழிய தொழிலாளர் களுக்குக் குறைந்த பட்சக் கூலி நிர்ணயிப்பதால் பயன் இருக்காது என்று வலியுறுத்தினுர். மான்செஸ்டரிலுள்ள ஓவன்ஸ் கல்லூரியில் ஜெவன்ஸ் (Jevons) அவர்கள் பேசிய தொடக்கவுரையில், தொழிலா ளர்களின் கூலி விகிதங்களை நிர்ணயிப்பதில் தொழிலாளர் நலச்

சங்கங்கள் நிரந்தரமாக என்றென்றும் செயல்பட இயலாது என்றும், அத்தகைய தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களின் தவருன செயல்களால் தான் உற்பத்தியின் அளவு பாதிக்கப்படுகிறது என்றும் கடுமை யாகத் தாக்கினர். தொழிலாளர் நலச் சங்கங்கள் தாங்கள் யாருடைய நலனுக்காக அயராது பாடுபடுவதாகக் கூறிவருகிருர் களோ அந்தத் தொழிலாளர்களைக் காட்டிலும் அதிக ஊதியம் தரும் பணியிலமர்த்தப்பட்டுள்ளார்கள். சுருங்கச் சொன்னல் தொழிலா ளர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை விடத் தொழிலாளர் நலச் சங்கத் தலைவர்களின் வாழ்க்கைத்தரம் மிகவும் உயர்ந்தே காணப்படுகிறது என்று லார்டு பிரேசி (Lord Brassey) என்பவர் கூறுகிருர். தொழி லாளர் நலச் சங்கங்களின் முயற்சியால்தான் தொழிலாளர்கள் கூலி விகிதம் உயர்த்தப்படுகிறது என்று நிலவி வந்த பரவலான எண்ணம் தற்போது சிறிது சிறிதாக மறைந்து வருகிறது. சிற்சில நேரங்களில் அத்தகைய எண்ணம் தவருனது என்று நிரூபிக்கப் பட்டிருக்கின்றது. எனவே, தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களால் நாளடைவில் தொழிலாளர்களின் கூலிவிகிதத்தை நிர்ணயிக்க முடி யும் என்ற நம்பிக்கை தொழிலாளர்களின் உள்ளங்களை விட்டு மறை யத்தொடங்கும் என்பது புலனுகிறது.

இயல்பான போட்டியிடும் கூலிவிகிதம் (The Normal Competitive Wage rate)

ஒரு தொழிற்சாலையில் தொழிலாளர்கள் பணியிலமர்த்தப்படும் போது உற்பத்தித் திறன், உற்பத்திச் செலவு, ஆகியவற்றைக் கருத் தில் கொண்டு உற்பத்தியளவில் கொடுக்க இயலும் உயர்ந்த பட்சக் கூலி மட்டத்தையே நிர்ணயிப்பர். தொழிலாளர்களிடையே காணப்படும் போட்டிதான் அவர் களுடைய குறைவான கூலிமட்ட விகிதத்திற்குக் காரணம் என்ற கூற்று தவருனது என்கிருர் ஜான் ஸ்டூவர்ட் மில் அவர்கள் (J. S. Mill). ஏனெனில் எந்த ஒரு பண்ட உற்பத்தியாளரும் இரண் டாண்டுகளுக்கு மேல் அத் தொழிலில் கொள்ளை இலாபம் பெற இய லாது. அவ்வாறு அதிக இலாபம் தொடர்ந்து பெற வாய்ப்பிருப்பின் ஏனைய மூலதனவாதிகளும் அதே போன்ற தொழிற்சாலைகளைத் தொடக்கிப் பண்ட உற்பத்தியைப் பெருக்க முனைவர். அப்போது தொழிலாளர்களின் தேவை மிக அதிகமாகும். ஒவ்வொரு உற் பத்தியாளரும் தொழிலாளர்களைப் பணியிலமர்த்தும் போது உயர்ந்த உற்பத்தித் திறன் உடைய தொழிலாளர்களையே விரும்பு வர். ஏனெனில் தொழிற்சாலையின் நற்பெயர் (good will) பாது காக்கப்படவும் வேறு பல தொழிற்சாலைகளிலிருந்து பண்டங்களின் தன்மையை வேறுபடுத்திக் காட்டவும், நுகர்வாளர்களிடையே

சிறந்த பண்ட உற்பத்தியாளர்கள் என்று புகழ்பெறவும், ஆகிய வற்றைக் கருத்தில் கொண்டு தொழிலாளர்களுக்கு மிக உயர்ந்த கூலிமட்டத்தையும் நிர்ணயிக்க முன் வருவர். உதாரணமாக இன்று மேற்கூறிய முறை 'பாட்டா' காலணித் தொழிற்சாலையில் வெற்றிகரமாகக் கையாளப்படுவதை நாம் காணலாம்.

மாருகத் தொழிலாளர்களின் கூலிவிகிதங்கள் தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களாலோ அல்லது அரசாங்கத்தின் தலையீட்டாலோ மிகவும் உயர்த்தப்பட்டால் உற்பத்தியாளர்கள் குறைந்த இலாபத்தை மட்டும் பெறுவர். எனவே, உற்பத்தி செய்த பண்டங்களின் விலை மதிப்பில் பெரும் பகுதி தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி என்ற உருவில் சென்றடையும். தொழிலாளர்களின் உற்பத்தித் திறன் உயரும் அளவுக்கேற்ப அவர்களின் கூலிவிகிதம் உயர்த்தப் படவேண்டும் என்ற நியாயமான வாதத்தை மறுப்பதற்கில்லை.

நாட்டில் பொதுவான கூலி மட்டம், தொழிலாளர்களுக்குத் தேவையான, இன்றியமையாத தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யும் வகையிலாவது அல்லது அவர்கள் பிழைத்திருக்கக் கூடிய அளவில் மட்டுமாவது அமைய வேண்டும். பிழைப்புக் கூலிமட்டத்தை விடக் குறையுமானல் வருமானப் பற்றுக்குறையால் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை குறையும். அதேபோலக் கூலி மட்டம் மிகவும் அதிகரித்த வண்ணமிருந்தால் மூலதனவாதிகள் குறைவான இலாபத்தையே பெற்று மேலும் மேலும் மூலதனத்தைத் தொழிற்சாலைகளில் ஈடுபடுத்தத் தயங்குவர். கூலிமட்டத்தின் அளவு மிக உயர்ந்த கட்டத்தைக் கடந்தால் அதன் விளைவு மூலதன அளவைக் குறைக்கச் செய்யும். எனவேதான், தொழிலாளர்களின் பொதுவான கூலிமட்டத்தை நிர்ணயிக்கும் போது அவர்களுடைய உற்பத்தித்திறனையும், அவர்களால் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பண்டங்களின் இறுதிநிலைப் பணமதிப்பையும் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும் என்று பொருளாதார அறிஞர்கள் வலியுறுத்தி வருகின்றனர்.

கூலியும் சில சிறப்பியல்புகளும் (Wages and some of its characteristics)

தொழிலாளர்களின் பொதுவான கூலிவிகிதமானது தொழிலாளர்களின் தேவை, அளிப்பு ஆகிய இரண்டின் இணைந்த நடவடிக்கைகளால்தான் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது என்பதை முன்பே அறிந்தோம். தொழில்லாளர்களின் தேவை அல்லது உழைப்பின் தேவை என்ருல் தொழிலாளர்களுடைய உழைப்பின் பயனுக விளைந்த பண்டங்களின் தேவை என்பது கருத்தாகும். உழைப்

பின் அளிப்பு என்றால் உழைப்பாளர்களின் எண்ணிக்கை என்று பொருளாகும். தேவைப் பக்கமோ அல்லது உழைப்பாளர்களின் அளிப்பின் பக்கமோ ஏதேனும் ஒரு சிறு மாறுதல் ஏற்பட்டாலுங் கூட அம்மாறுதல் தொழிலாளர்களின் பொதுவான கூலி மட்டத்திலும் மாறுதலை ஏற்படுத்தும். பொதுவாகச் சொன்னால் தொழிலாளர்களின் கூலிமட்டம் கீழ்க்கண்ட காரணங்களால் உயரக் கூடும். முதலாவதாகத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை மரணத்தாலும், நாடு விட்டு நாடு செல்வதாலும் குறைந்தால் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை குறைந்து ஊதிய விகிதம் உயரலாம். இரண்டாவதாகத் தொழிலாளர்களின் உற்பத்தித்திறன் உயர்ந்தால் கூலி விகிதமும் உயரும். மூன்றாவதாக ஒரு நாட்டில் பொருளாதார வளர்ச்சி மிகவும் உயர்ந்த வண்ணமிருக்குமானால் உழைப்பாளர்களின் தேவையும் அதிகரிக்கும். பொருளாதார மேம்பாட்டின் காரணமாக அந்நாட்டின் நாட்டு வருமானம் உயர்ந்து உற்பத்திக் காரணிகளாகிய நிலம், உழைப்பு, மூலதனம், அமைப்பாற்றலுக்கு அளிக்கப்படும் பரிசுகளின் அளவும் உயரும். அப்போது உழைப்பாளர் பெறும் கூலியின் அளவும் அதிகரிக்கும். நான்காவதாக ஒரு நாட்டில் காணப்படும் இயற்கை வளங்கள் விஞ்ஞான முறைப்படி வெளியே கொண்டு வரப்பட்டு உற்பத்தி முறைகளில் ஈடுபடுத்தப்பட்டால் தொழிலாளர்களின் பொதுவான ஊதிய விகிதம் உயரும். ஐந்தாவதாகத் தொழிலாளர்களின் நலன்களைப் பேணிப் பாதுகாக்க, அவர்களின் துயர் துடைக்கப்படச் சக்தி வாய்ந்த தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களின் ஆக்கவழி முயற்சிகளாலும் பொதுவான கூலி விகிதம் அதிகரிக்கச் செய்யலாம். கடைசியாக நாடுகளுக்கிடையே போர் மூளுமானால் கூலி விகிதங்கள் மேல் நோக்கிச் செல்லும்.

தொழிலாளர்களின் கூலி விகிதம் கீழ்க்கண்ட தருணங்களில் குறைந்து செல்லவும் வாய்ப்புகள் உள்ளன. முதலாவதாகத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை உயர்ந்தால் அல்லது உழைப்பின் அளிப்பு உயர்ந்தால் அதே அளவுக்கு உழைப்பின் தேவை இரா விட்டால் கூலி விகிதம் குறையக் கூடும். இரண்டாவதாக நாட்டில் பொருளாதார மந்தநிலை நிலவுமேயானால் கூலிவிகிதமும் குறைந்தே காணப்படும். மூன்றாவதாகத் தொழிலாளர்களின் உடல் வளம், உற்பத்தித்திறன் போன்றவைகள் வறுமையினாலோ, சுகாதாரக் கேடுகளாலோ, குறைந்தால் ஊதிய மட்டம் கீழ் நோக்கிச் செல்லும். கடைசியாகப் போர்க்காலங்களில் நாட்டில் உள்ள விலைமதிக்க முடியாத சொத்துக்கள் அழிக்கப்பட்டால் கூலி விகிதம் குறைந்து விடும். சுருங்கச் சொன்னால் தொழிலாளர்களின் பொதுவான கூலி விகித அளவு நிலையானதன்று. நாட்டிற்கு நாடு,

தொழிற்சாலைக்குத் தொழிற்சாலை, அங்கு நிலவும் சுற்றுப் புறச் சூழ்நிலைகளுக் கேற்ப மாறுபடும் தன்மையுடையது.

கூலியில் உள்ள வேறுபாடுகள் (Wage differences)

இதுவரையில் கூலிக் கோட்பாடுகள்பற்றியும் கூலி கொடுக்கப்படும் முறைகள் பற்றியும், தொழிலாளர்களின் பணி நேரம்பற்றியும், கூலிக் குறைப்பு பற்றியும், இலாபம் பங்கீடு ஊக்கப்பரிசு முறை உற்பத்தித் திறனுக்கு ஏற்ற கூலி போன்றவற்றை விரிவாக விளக்கினோம். மேலும் ஒரு நாட்டில் உள்ள தொழிலாளர்கள் பெறும் கூலி மட்டத்தினைப்பற்றியும் விளக்கினோம். இக் கூலி எனும் சொல் விவசாயத் துறையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் பெறுவதையும், அறிவை வளர்க்கும் ஆசிரியர் பெறும் ஊதியத்தையும் மற்றும் உள்ள எல்லா வகையான பணிகளுக்கு அளிக்கப்படுவதையும் குறிக்கும் எனக் கண்டோம். ஒரு நாட்டு மக்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை அறிய அந் நாட்டில் வழங்கும் பொதுவான கூலிமட்டத்தைக் கண்டறிய வேண்டும். தொழிலாளர் சமுதாயம் குறைவான கூலியைப் பெற்றால் அவர்களது வாழ்க்கைத் தரம் குறைந்தே காணப்படும். மாறாக உயர்ந்த கூலிமட்டம் மக்களது வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்தி நலமான வாழ்க்கையை மேற்கொள்ள உதவும். இப் பகுதியில் பல்வேறு தொழிலாளர்கள் ஒரே மாதிரியான கூலி விகிதத்தைப் பெறாமல் பல்வேறு கூலிவிகிதங்களில்தான் பெறுகிறார்கள் என்பதை விளக்குவோம். எனவே, கூலிவிகித நிர்ணயத்தில் கூலியில் உள்ள வேறுபாடுகள் என்ற பகுதி மிகவும் முக்கியமான பகுதியாகும்.

ஒரு நாட்டிலே உள்ள ஒவ்வொரு குடிமகனும் தான் விரும்புகின்ற பணியில் ஈடுபட்டுத் தன்னுடைய உழைப்பிற்கேற்ற கூலியைப் பெற உரிமை உடையவனாக இருக்கிறான். தொழிலாளர்கள் அனைவருடைய செய்திறனும் ஒரே மாதிரியாக இருப்பதில்லை. செய்திறன் ஒரே மாதிரியாக இல்லாததால் அவர்கள் பெறும் கூலி மட்டங்களும் ஒரே மாதிரியாக இருக்கும் என்று எதிர்பார்ப்பதற்கு இல்லை. பல்வேறு காரணங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு கூலி விகிதங்களில் மாறுதல்கள் உண்டாகின்றன. தொழிலாளர்கள் ஈடுபடும் ஒவ்வொரு பணியிலும் பணிகளின் தன்மைகளுக்கு ஏற்ப நன்மைகளும் உண்டு; தீமைகளும் உண்டு என இங்கிலாந்து நாட்டுப் பொருளாதார அறிஞரான ஆடம் ஸ்மித் (Adam Smith) விளக்கினார். ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிலில் பணி வாய்ப்புகள் அதிகமாக இருக்குமாயின் அத் தொழிலில் ஈடுபடுவதால் நன்மைகள் அதிகம் கிட்டுமாயின், அங்கு அதிகமான தொழிலாளர்கள் பணிபுரிய முன்வருவர்.

நிலக்கரிச் சுரங்கங்களிலும், சாக்கடை நீர் பணியிலும், மற்றும் அபாயம் நிறைந்த விரும்பத்தகாத இடங்களிலும் பணிபுரிய நேர்ந்தால் கூலி விகிதம் உயர்ந்தே இருக்கும். இத்தகைய தொழில்களில் பணிபுரியத் தொழிலாளர்கள் பற்றுக் குறையாக இருப்பதால், அதில் ஈடுபடும் தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி விகிதம் உயர்ந்தே இருக்கும். ஒரு குறிப்பிட்ட பணியில் கூலி நிச்சயமில்லாததாக இருந்தாலும் கொடுக்கப்பட்ட பணியானது நிரந்தரமாக இல்லாமல் இருப்பதாலும் கூலிவிகிதம் உயர்ந்து இருக்கும். சில பணிகள் இன்பம் கொடுக்கக் கூடியதாகவும் ஆர்வம் கொடுக்கக் கூடியதாகவும், சமுதாயத்தில் ஒரு தகுதியைக் கொடுக்கக் கூடிய தாக இருப்பதாலும், ஊதிய மட்டம் குறைவாக இருந்தாலும், அதிகமான தொழிலாளர்கள் அப் பணிகளை ஏற்க முன்வருவர். சில பணிகளுக்கு அதிகப் பயிற்சியும் உயர்ந்த கல்வியும் தேவைப்படு கின்றன. எனவே, அவரது உயர்ந்த கல்வியைப் பெறச் செலவு செய்த பணத்தையும் அத் துறையில் அவர் பெற்ற நீண்டகாலப் பயிற்சியையும் கருத்தில் கொண்டு அதிகக்கூலி விகிதத்தையே பெறுவார்கள். சில பணி களை ஒரு குறிப்பிட்ட மக்களாலேதான் நிறைவேற்ற முடியும். அத்தகைய சிலர் மிகக் குறைவாகவே இருப்பர். குதிரைப் பந்தயக்காரர், இசை நாடகத்தில் பாடு பவர்கள், கோபுரத்தைப் பழுதுபார்ப்பவர்கள் போன்றவர்களிடம் கிடைப்பதற்கு அருமையான இயற்கைத் திறன் காணப்படுகின் றன. குறைவான எண்ணிக்கை உடைய அப் பணியாளர்களைப் பல் பணி கொடுப்பவர்கள் போட்டி இட்டுக்கொண்டு பணியில் அமர்த்திக்கொள்ள முன்வருவதால் அவர்களின் கூலிமட்டங்கள், மிக உயர்ந்து காணப்படுகின்றன. இவைகளைப் பற்றுக்குறை தன்மைக்கான விலை என்றும் இயற்கைத் திறனுக்கான வாடகை என்றும் சொல்லலாம். எனவே, தொழிலாளர்கள் ஈடுபடும் பணி களின் தன்மைகளுக்கு ஏற்பக் கூலி விகிதங்களில் மாறுபாடு காண லாம். உடலுக்கும் உயிருக்கும் அபாயம் நேரும் பணிகளில் ஈடு பட்டு இருப்போருக்குக் கூலிவிகிதம் அதிகமாகவே நிர்ணயிக்கப் படுகின்றது. விரும்பத்தகாத பணியில் ஈடுபடுவோர்கள் சமுதாயத்தில் குறைவான ஊதியத்தையே உண்மையில் பெற்று வருகிறார்கள். நடைமுறை வாழ்க்கையில் நிரந்தரமாகப் பணி வாய்ப்பில்லாத உழைப்பாளர்களுக்குத்தான் குறைவான கூலி கொடுக்கப்படுகிறது. அதிகமான வருவாயைப் பெற்று அதில் நுகர்ச்சிச்செலவு போகச் சிறிது பணம் சேமித்துத் தன்னுடைய குழந்தைகளின் கல்விக்காகவும் பயிற்சிக்காகவும், உயர்ந்த வருமானம் பெறுவோரால் செலவு செய்ய இயலுகிறது. ஆனால் திறமையற்ற தொழிலாளர் கடினமாக உழைத்து ஒரு சிறு

வருமானம் மட்டுமே பெற்றுத் தம் குடும்பச் செலவையே ஈடுகட்ட இயலாமல் பல தொல்லைகளுக்கு உள்ளாகிறார். ஆதலால்தான் ஒரு சாதாரண வசதியுடைய திறமையற்ற தொழிலாளர் குடும்பத் தலைவன், தன்னுடைய ஊதியப் பற்றாக்குறையை எண்ணி எண்ணி வருந்தி அயராது பாடுபட்டுத் தன் மூத்த செல்வனைத் திறமையுள்ள பணியில் ஈடுபடுத்த முயற்சிக்கிறான். அம் முயற்சியில் வெற்றிபெற்றால் அத் திறமையற்ற தொழிலாளர் குடும்பத் தலைவரின் மைந்தர்கள் கல்வி முடித்து எத்தகைய பணி கிடைத்தாலும் ஊதியம் குறைவாக இருந்தபோதிலும் அப் பணிகளை மனம் உவந்து ஏற்கிறார்கள். இக் கருத்தைத் திறமையற்ற தொழிலாளர்களின் சிறுவர்கள் என்ற புத்தகத்தில் இ. எல். லீவிஸ் (E. L. Lewis) என்பவர் குறிப்பிடுகிறார். எனவே திறமை பெற்ற தொழிலாளர்களுக்கும், திறமையற்ற தொழிலாளர்களுக்கும் உள்ள கூலிவிகித வேறுபாடுகளை நாம் எளிதில் உணரலாம். பேராசிரியர் டாசிக் (Taussig) என்பார் பணிவாய்ப்புகளை 5 பெரும் பிரிவு களாகப் பிரித்தார். உயர்ந்த ஊதியம் கொடுக்கும் பணி வாய்ப்புகளைப் போட்டியற்ற பணி வாய்ப்புத்துறை என்றார். இப் போட்டியென்ற பணிவாய்ப்பு பிரிவுகளில் உரைப்பின் அளிப்பு மிகக் குறைவாகவே இருக்கும். இங்கு அதிகச் செலவு செய்து கல்வியைப் பயின்று நீண்ட காலத்தில் சிறப்புப் பயிற்சி பெற்று அத் துறைக்கு அவர்கள் பணிபுரிய வருவதால் வெளி உலகில் இருந்து அப் பணிபுரிய மேற்கண்ட தகுதியற்றோர் வரவியலாது. அத்தகைய சிறப்பான பயிற்சி பெற்றவர்களின் எண்ணிக்கை குறைவானதால் அவர்களுடைய பணிகளுக்கு ஈடாக அதிகமான கூலியே கொடுக்கப்படுகிறது. பேராசிரியர் டாசிக் கருத்துப்படி நாட்டில் இன்று மலிந்து காணப்படுகின்ற பொதுவான தொழி லாளர்கள் யாவரும் திறமையற்ற தொழிலாளர்களே. இரண்டாவ தாக பாதி திறமையுடைய தொழிலாளர்கள் தங்களின் குறைவான திறமையினைப் பயன்படுத்தி நியாயமான கூலியினைப் பெற முயல் வார்கள். மூன்றாவதாக இயந்திரம் இயக்குபவர்கள், இயந்திரம் பொருத்துபவர்கள், திறமையுடைய கைவினைத் தொழிலாளர்கள், நீராவி இயந்திரம் இயக்குபவர்கள், செங்கல் அடுக்குபவர்கள் போன்றவர்கள் எல்லாம் திறமை உடையவர்களாகக் கருதப்பட்டுத் திறமைக்கேற்ற கூலி அளிக்கப் பெறுகிறார்கள். நான்காவதாக நாட்டில் எல்லா நிர்வாகப் பணிகளையும் சரிவர மேற்கொண்டு அரசாங்கம் செம்மையாகச் செயல்படத் தொடர்ந்து பணியாற்றும் எழுத்தர்கள், (Clerks) குறைவான ஊதியம் பெற்று அதிகநேரம் பணிபுரிகிறார்கள். இறுதியாக நடுத்தரப் பணியாளர்கள் எனப் படுவோர், மிக அதிகமோ அல்லது குறைவோ இல்லாத கூலி

மட்டத்தைப் பெற்றுத் தங்கள் திறனைப் பணி கொடுப்பவர்களுக்கு அளிக்கிறார்கள்.

தொழிலாளரின் செய்திறன்

பல்வேறு தொழில்கள் பல்வேறு வகைப்பட்ட செய்திறன்களை எதிர் நோக்குகின்றன. செய்திறன் அதிகமுள்ள வேலைக்கு கூலி அதிகப்படியாக அளிக்கப் படுகிறது. எனவே, செய்திறனே கூலியில் வேறுபாட்டை உண்டாக்குகின்றது.

வேலையின் வாய்ப்பு

திறமை தேவையற்றதும், அருவருப்பான வேலைகளிலும், கூலி குறைவாகவே உள்ளது. ஒப்புக்கொள்ளக் கூடியதும், இனிமையானதும், எளிதானதும், ஆபத்து அற்றதுமான வேலைகளில் கூலி குறைவாக உள்ளது. மாறாக ஆபத்து நிறைந்த வேலைக்கு அவ்வாபத்தை ஏற்கும் தன்மையால் கூலி உயர்வாக நிர்ணயிக்கப் படுகிறது.

பயிற்சிச் செலவு

நீண்டகால, செலவுமிக்க, பயிற்சி பெற்றோர் நல்ல ஊதியம் பெறுவர். சான்றாகப் பொறியியல் வல்லுநர்களும், மருத்துவர்களும், அதிகஅளவு சம்பாதிக்கின்றனர். மாறாக எழுத்தர்கள் அதிக அளவு பயிற்சி இல்லாத காரணத்தால் குறைந்த அளவு ஊதியத்தைப் பெறுகின்றனர்.

தொடர்ந்த வேலைவாய்ப்பு

ஒரு குறிப்பிட்ட பருவத்தில் மட்டும் உள்ள வேலைக்குக் கூலி சற்று அதிகமாகவே இருக்கும். உதாரணமாக விவசாயிகளுக்கு ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்தில் மட்டும்தான் வேலை. அறுவடை போன்ற காலங்களில் கிடைக்கும் ஊதியத்தை வைத்துக் கொண்டு ஆண்டு முழுவதும் வாழவேண்டும். மாறாக நிலையான வேலைக்குக் கூலி குறைவாகவே இருக்கும்.

வருங்கால நன்மைகள்

முன்னேற்றத்திற்கு வாய்ப்புள்ள துறைகளில் பதவி உயர்வும் தன்மைகளும் வருங்காலத்தில் ஏற்பட வழிவகைகள் உள்ள தொழில்களிலும் ஆரம்ப காலத்தில் கூலி குறைவாகவே இருக்கும். மாறாக இவைகள் இல்லாவிட்டால் கூலி சற்று உயர்ந்தே இருக்கும்

உழைப்பின் இடப்பெயர்ச்சி இன்மை

சில தொழில்களில் ஈடுபட்டுள்ளோரால் வேறு தொழில்களுக்குச் செல்ல இயலாது ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிலில் பல ஆண்டுகளாகத் தொடர்ந்து பணியாற்றிய பிறகு தொழில் நுணுக்கங்களைக் கற்றுக் கொண்ட பிறகு வேறு பணியில் ஈடுபட அவர்கள் விரும்புவதில்லை. சில தொழிலாளர்கள் வெகு தூரத்தில் அதிக ஊதியம் கொடுக்கும் பணிவாய்ப்புக் கிட்டினாலும் உற்றார் உறவினரை விட்டுப் பிரிய மனம் இல்லாமலும், சொந்த ஊரை விட்டுப் போக மனம் ஒப்பாததாலும், அங்குச் சென்று பணி புரிவது இல்லை. சில தொழில்களில் தொழிலாளர்களின் தேவை மிகுந்து, தொழிலாளர்களின் அளிப்பு குறைந்திருக்கும். எனவே, குறைவான தொழிலாளர்கள் பணிபுரியக் காத்திருப்பதால் பணி கொடுப்பவர்களுக்கு இடையே போட்டி ஏற்பட்டுக் கூலி மட்டம் உயர்ந்துவிடும். உழைப்புச் சக்தியினை உழைப்பாளர்கள் உடலில் இருந்து பிரிக்க முடியாது. ஆனால் உழைப்பு விரைவில் அழியக்கூடிய தன்மை உடையது. உழைப்பாளரின் வயது மேலும் மேலும் அதிகரிக்கும்போது வலிமை குன்றிச் சோர்வு உணர்ச்சி பெறுகிறான். எனவே வலிமை மிக்க காலத்திலேயே தொழிலாளர்கள் தங்களால் இயன்றவரை பாடுபட்டு உழைப்பு எனும் ஒப்பற்ற சக்தியை அளித்து அச் சக்திக்கு ஈடாகப் பணம் என்னும் வாங்கும் சக்தியை சேகரித்து வருகிறார்கள். உழைப்பு அளிக்க இயலாத காலத்தும் வயதான காலத்தும் அவ்வாறு சேமிக்கப்பட்ட பணத்தைக் கொண்டு தங்கள் வாழ்க்கையைக் கழிக்கின்றனர். ஒவ்வொரு தொழிலாளரும் தன் பணிக் காலத்தில் ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்தில்தான் அதிகப் புகழையும் செல்வத்தையும் சேர்க்க முடிகிறது. உதாரணமாக இன்னிசை பொழியும் ஒரு பாடகி குரல் இனிமையும், உடல் நலனும் மிக்க காலத்தில் அதிகக் கட்டணம் பெற்று, அளவற்ற செல்வத்தைச் சேகரிக்க இயலுகிறது. வயது அதிகமான பிறகு—குரலில் இனிமை நீங்கிய பிறகு—வருமான வாய்ப்புக் குறைகின்றபோது, முன்பே சேமித்து வைத்துள்ள செல்வத்தைக் கொண்டு தன் வாழ்க்கைப் பாதையை அமைத்துக்கொள்ள முயலுவாள். கடமையும், பொறுப்பும் மிக்க பணிக்கு அதிக ஊதியமும் பொறுப்புணர்ச்சி குறைந்த பணிகளுக்குக் குறைவான ஊதியமும் அளிக்கப்படுகிறது.

தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் கூலி விகிதங்கள் பல்வேறு தொழில்களுக்கு இடையே மாறுபடுவதோடு பல்வேறு இடங்களுக்கு இடையேயும் மாறுகின்றன. ஒரு இடத்தில் ஒரு குறிப்பிட்ட பணியில் ஈடுபடும் தொழிலாளர் அதிகக் கூலியையும் அதே பணியில் வேறு ஒரு இடத்தில் ஈடுபடும் தொழிலாளர் குறை

வான கூலி விகிதம் பெறுவதையும் நியாயமற்ற நடவடிக்கை எனப் பொருளாதார அறிஞர்கள் கூறுகிறார்கள். ஒரே மாதிரி திறமையுடைய இரு தொழிலாளர்கள் வெவ்வேறு இடங்களில் பணியாற்றும்போது கூலி விகிதங்களில் மாறுபாடு காணப்பட்டால் குறைவான கூலி வாங்கும் தொழிலாளரின் ஆர்வம் குறைந்துவிடும். இங்குப் பணிபுரியும் இடத்திற்கு ஏற்ப அங்கு நிலவும், விலைவாசிகளுக்கு ஏற்ப தொழிலாளிகளின் கூலி நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. உதாரணமாகத் திருச்சியில் இருக்கின்ற அரசாங்க அலுவலகத்தில் பணிபுரிகின்ற ஒரு எழுத்தர் மாதம் ஒன்றுக்கு ரூ. 200 ஊதியம் பெறுகிறார். ஆனால் சமஅளவு திறனையும், அதே பணியிலும் ஈடுபட்டு இருக்கிற எழுத்தர் ஒருவர் சென்னையில் மாதம் ஒன்றுக்கு ரூ. 320 ஊதியமாகவும், நகர நட்ட ஈட்டுப்படியாகவும் பெறுகிறார். இங்கு நகரத்தில் அதிக ஊதியம் கொடுப்பதற்குக் காரணம் என்னவென்றால் வாழ்க்கைச் செலவு மற்ற இடங்களைக் காட்டிலும் இங்கு அதிகமாக இருப்பதும், வீட்டு வாடகை மிக உயர்ந்து இருப்பதுமேயாகும். அதுபோல் உதகமண்டலத்தில் பணிபுரியும், தொழிலாளர்களுக்கு அக் கடும் குளிரைத் தாங்கிக் கொள்ள கம்பளி உடைகளைத் தைத்துக் கொள்வதற்காக தனி நிதி உதவி அளிக்கிறார்கள். எனவே, பல இடங்களில் புரிகின்ற பணி ஒன்று என்றாலும் ஆங்காங்கு நிலவும் தட்ப வெப்ப நிலைகள், வாழ்க்கைச் செலவுகள் போன்றவைகளைக் கருத்தில் கொண்டு, ஊதிய விகிதங்களில் மாறுதல்கள் காணப்படுகின்றன.

தற்காலத்தில் வீடுகளின் பற்றுக்குறையால் தொழிலாளர்கள் வேறு இடங்களுக்குச் சென்று பணிபுரிய விரும்புவதில்லை. தொழிலில் நன்மைகள் பல இருந்தாலும் தன்னுடைய வாழ்க்கைக்குத் தேவையான இன்றியமையாத வசதிகள் யாவும் அப் புதிய இடத்தில் கிடைக்குமா என்பதை எண்ணிப் பார்த்துத்தான் வேறு இடங்களுக்குப் பணிபுரியச் செல்கிறார்கள். 18ஆம் நூற்றாண்டில் இங்கிலாந்து நாட்டில் தொழிற் புரட்சி தோன்றியபோது அதிகக் கூலி பெற எண்ணிக் கிராமப்புறங்களில் இருந்து பக்கத்தில் உள்ள நகரங்களுக்குச் சென்று புதிதாகத் தோற்றுவிக்கப்பட்ட தொழிற்சாலைகளில் கூலி ஈட்டும் தொழிலாளர்களாக மாறினர். நகரங்களில் கொடுக்கப்படும் அதிகக் கூலி மட்டமும் அங்கே அவர்களுக்குக் கிடைக்கும் அதிக வாழ்க்கை, வசதிகளும்தான், நகர்ப்புறங்களுக்கு அவர்களை வரவழைத்தன. உழைப்புத்திறன் விரைவில் அழியக்கூடிய தன்மை உடையது என்பதால் பணிபுரியும் காலத்தே ஊதியமட்டம் எங்கு அதிகமாக உள்ளதோ அங்குச் சென்று தங்கள் உழைப்பினை நல்கி அதிக ஊதியம் பெற்றுத்

தொழிலாளர்கள் தங்கள் வாழ்க்கையை அமைத்துக்கொள்ள விரும்புவது இயற்கையே. தொழிலாளர்கள் மேற்கண்ட காரணங்களால் ஒரே இடத்தில் தொடர்ந்து பணிபுரிவதில்லை. எனவே, ஒரு சில நகரங்களிலும், தொழிற்சாலைகளிலும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை தேவைக்கு அதிகமாகவே இருக்கும். மற்றும் சில இடங்களில் தொழிலாளர்களுக்கு வசதி இன்மையாலும் கூலிக் குறைவாலும் அவர்களது எண்ணிக்கை குறைவாகவே இருக்கும். தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகமாக இருக்கும் இடங்களில் எல்லாம் அவர்களுக்குள்ளே போட்டி ஏற்பட்டுக் கூலி மட்டம் குறையக்கூடும். தொழிலாளர்கள் பற்றுக்குறையாக இருப்பார்களேயானால் பணி கொடுப்பவர்களுக்குள்ளே போட்டி ஏற்பட்டுக் கூலியின் அளவு உயரக்கூடும்.

தொழிலாளர்கள் பணிதேடி இடம் விட்டு இடம் செல்லாமல் இருக்கும்போது ஒரு தொழிற்சாலையில் இருந்து மற்றொரு தொழிற்சாலைக்குச் செல்ல வாய்ப்பில்லாமல் இருக்கும்போது தங்களின் உழைப்பிற்கு ஈடாக அளிக்கப்படும் கூலி விகிதத்தில் பெருத்த அளவு மாறுதல்கள் ஏற்படும். விவசாயத்தில் அதிகமான தொழிலாளர்கள் ஈடுபட்டால் கிடைக்கும் குறைவான வருவாயைப் பங்கிடும் போது கூலிமட்டம் குறைந்து விடுகிறது ஆனால் ஒரு கிராமத்திலே உள்ள விவசாயத் தொழிலாளர்கள் நல் வாய்ப்பைத் தேடி அதிக ஊதியம் பெற எண்ணி நகர்ப்புறங்களுக்குச் சென்று விட்டால் கிராமங்களில் விவசாயத் தொழிலாளர்கள் பற்றுக்குறை ஏற்பட்டு நில உடமையாளர்களுக்குள்ளே போட்டி ஏற்பட்டு அதிகக் கூலி கொடுத்து உழைப்பாளர்களின் பணியைப் பெற முயல்கிறார்கள். உதாரணமாக 20ஆம் நூற்றாண்டின் தொடக்கத்தில் தொழிலாளர்கள் தங்கள் துயரைக் குறைத்துக் கொள்ள ஊதிய அளவை அதிகரிக்கச் செய்ய South Walesல் உள்ள சுரங்கங்களில் இருந்து இங்கிலாந்தின் தெற்குப் பகுதிக்குச் சென்று பணிவாய்ப்பைப் பெற்று, அதிக ஊதியம் பெற்று உயர்ந்த வாழ்க்கைத் தரத்தைப் பெற்றார்கள். சுரங்கங்களிலே மட்டும் பணிபுரிந்த இத் தொழிலாளர்கள் அங்குச் சென்று போக்குவரத்துத் தொழிலாளர்களாகவும், கப்பல் கட்டும் தொழிலாளர்களாகவும், பணிபுரியத் தொடங்கினார்கள். தற்போது தொழிலாளர்களின் கூலி விகிதம் பெரும்பாலும் தொழிற்சங்கங்களாலேதான் நிர்ணயிக்கப் படுகின்றன. புதிதாகத் தொழிலாளர்கள் பணிபுரிய முன்வந்து உழைப்பின் அளவை உயர்த்தி முன்பே பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் கூலி மட்டத்தை இவர்களால் குறைக்கச் செய்ய இயலாது.

சுருங்கச் சொன்னால் தொழிலாளர்கள் இடம் விட்டு இடம் மாறுவதால், ஊதிய உயர்விற்கு வாய்ப்பு இருக்கிறதே தவிர, பொதுவான கூலிமட்டம் குறையாது. ஏனெனில் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகமாகும்போது அவர்களுடைய ஒற்றுமையைப் பயன்படுத்தித் தொழிற் சங்கங்கள் பணி கொடுப்பவருடன் கலந்து உரையாடியோ அல்லது போராடியோ தொழிலாளரின் கூலிமட்டத்தை நிர்ணயிக்கின்றன.

தற்காலப் பணிவாய்ப்பு (Casual employment): தொழிலாளர்கள் இடப் பெயர்ச்சி செய்யாமலேயே ஒரு குறிப்பிட்ட இடத்திலேயே பணிபுரிவார்களேயானால் எடுத்துக்கொண்ட பணி முடிவுற்றவுடன் பணிவாய்ப்பு இன்மை என்ற சூழ்நிலை உண்டாகிவிடும். சில தொழிற்சாலைகளில், சில பணி கொடுப்பவர்கள் நிரந்தரமாகவே தொழிலாளர்களைப் பணியில் அமர்த்திக்கொண்டு வார ஊதியம் கொடுப்பார்கள். சில தொழிலாளர்களின் மீது குற்றங்கள் சாட்டி அவர்களைப் பணியிலிருந்து நீக்கம் செய்வர். அப்போதெல்லாம் பணி கொடுப்போர்கள் தற்காலிகத் தொழிலாளர்களைப் பணியில் அமர்த்தி அவர்களிடமிருந்து உழைப்பினைப் பெறுவர். பணி நீக்கம் செய்யப்பட்டோர், தங்களுக்கு மீண்டும் பணிவாய்ப்பு கிடைக்கும் என்ற ஆர்வ நோக்கோடு காத்திருப்பர். இத்தகைய தற்காலிகப் பணியில் ஈடுபடும் தொழிலாளர்கள் தங்கள் பணியைத் திறம்படச் செய்து பணி கொடுத்தவரை மகிழ்விக்கச் செய்து, தங்களை நிரந்தரமான தொழிலாளர்களாக ஆக்கும்படிப் பணிகொடுப்போரை விரும்பிக் கேட்டுக்கொள்வர். ஆனால் சில குறிப்பிட்ட பணிகளை முடிப்பதற்காக மட்டும் பணிகொடுப்போர்கள் தொழிலாளர்களை இவ் வழியில் பணியில் அமர்த்துகின்றனர். கப்பலில் இருந்து பண்டங்கள் இறக்குமதியாகும் போது எல்லாம் அக் குறிப்பிட்ட பணிக்கு மட்டும் தொழிலாளர்களைத் தற்காலிகமாகப் பணியில் அமர்த்துகிறார்கள். வேலை இல்லாத் திண்டாட்டம் தலைவிரித்தாடியபோது ஆயிரக்கணக்கான தொழிலாளர்கள் இத்தகைய தற்காலிகப் பணிவாய்ப்பாவது கிட்டாதா என்ற எண்ணத்தில் துறைமுக நுழைவாயிலில் காத்திருப்பார்கள். கப்பலில் இருந்து மிக அதிகமான பண்டங்கள் இறக்குமதி செய்ய வேண்டியிருந்தால் கூட, காத்திருக்கும் அத்தனைத் தொழிலாளர்களுக்கும் தற்காலிகப் பணிவாய்ப்புக் கொடுக்கமுடியாத அளவுக்கு தேவைக்கு அதிகமான தொழிலாளர்கள் வெளியே காத்திருப்பர். இத்தகைய நிரந்தரமில்லாத தொழிலில் பணிபுரியும் தொழிலாளர் சராசரி வருமானம் குறைந்தே காணப்படும். விவசாயத் தொழிலில் எடுத்துக்கொண்டாலும்கூடப் பல்லாயிரக்கணக்கான தொழிலாளர்கள் நிலந்

களுக்கு நீர்ப்பாசனம் செய்யும்போதும், நாற்று நடுதல், உரமிடுதல், அறுவடை செய்தல் போன்ற காலங்களிலும் பணிபுரியத் தற்காலிகப் பணிவாய்ப்புக் கிட்டுகிறது. அவர்கள் பணிவாய்ப்புக் கிட்டும் போது, தங்கள் உழைப்பினை அளித்து ஊதியத்தை ஈட்டிப் பணி வாய்ப்பற்ற காலங்களுக்கும், அவற்றையே பயன்படுத்திக் கொள்ள வேண்டுமாதலால் அவர்களுடைய வாழ்க்கைத் தரம் மிகவும் குறைந்து காணப்படுகிறது.

சில தொழில்களில் தொழிலாளர்கள் சுகாதாரமற்ற சூழ்நிலைகளில் அதிக நேரம் பணிபுரிந்து தங்களின் வாழ்க்கைக்குத் தேவையான கூலியைப் பெறுமல் செலவு மிகுந்து வருமானம் குறைந்து தொல்லைகள் பலவற்றுக்கு உள்ளாவர். கடினமாக உழைத்து நியாயமற்ற கூலியைப் பெறுவர். இங்கிலாந்து நாட்டில் உள்ள பிரபுக்கள் மன்றத்தினர் பொறுக்குக்குழு (Select committee) இத்தகைய தொழிலாளர்கள் பற்றி நீண்ட விளக்கம் கூறியது. பணி நேரம் என்று ஒன்று வரையறுக்கப்படாமல் தொழிலாளர்கள் சட்டத்தைப் புறக்கணித்துச் சில தொழிற்சாலைகளில் பணி கொடுப்பவர்கள் குறைவான ஊதியம் கொடுத்துத் தொழிலாளர்களின் உழைப்புச் சக்தியினைப் பெறுகிருர்கள். பெரும்பாலும் இத் தொழிலாளர்கள் வீடுகளில் தங்களின் கைவண்ணத்தாலேயே பண்ட உற்பத்தியில் ஈடுபடுகிருர்கள் அல்லது பெட்டி தயாரித்தல், சங்கிலி தயாரித்தல், துணிகளைச் சலவை செய்தல், துணிகளைத் தைத்தல் போன்ற பணிகளில் முதல் உலகப்போருக்கு முன்பு இவர்கள் ஈடுபடுத்தப்பட்டிருந்தார்கள். இத்தகைய தொழிலாளர்கள் மிகக் குறைவான கூலிபெற்று, அத் தொழில்களுக்கு உயிர் கொடுத்து வந்தனர். இவர்கள் அப் பணிகளில் ஈடுபட்டு இருக்காவிட்டால் அவைகள் யாவும், தொழிற்சாலைகளில் உற்பத்தி செய்யப்பட்டிருக்கும். எனவே, இத்தொழிற்சாலைகள் யாவும் குறைவான ஊதியம் பெற்று வாழும் அத் தொழிலாளர்களை நம்பியே நடைபெற்றுக்கொண்டிருக்கின்றன. இத்தகைய தொழிலாளர் பெரும்பான்மையோர் பெண் தொழிலாளர்களாகவே இருப்பர். தங்கள் குடும்பங்களில் உள்ள ஆண் தொழிலாளர்கள் இறந்துவிட்டாலோ அல்லது நோய்வாய்ப் பட்டிருப்பதாலோ அல்லது வேலை வாய்ப்பு இன்றி இருப்பதாலோ அல்லது குறைவான ஊதியத்தைப் பெற்றுப் பணிபுரிவதாலோ இப் பெண் தொழிலாளர்கள் இத்தகைய தற்காலிகப் பணிகளில் ஈடுபடுகிருர்கள். இப் பணிகளின் மூலம் ஒருசிறிது கூடுதல் வருமானத்தையாவது பெற்றுத் தங்கள் குடும்பத்திற்கு ஆகும் செலவுகளைச் சரிக்கட்டிக் கொள்கின்றனர். இவர்களுக்கு வேறு இடங்களில் அதிக ஊதியம் கொடுக்கும் பணிவாய்ப்புகள் கிடைத்தால் இக் குறைவான ஊதியம் கொடுக்கும் பணியைவிட்டு வேறு இடங்கள் சென்று

பணிபுரிவர். பெரும்பாலும் ஆண் தொழிலாளர்களின் வறுமையினால்தான் பெண் தொழிலாளர்கள் தங்கள் இல்லங்களை விட்டு வெளியேறிப் பணிவாய்ப்புப்பெற்று இத்தகைய குறைவான ஊதியம் கொடுக்கும் பணிகளில் ஈடுபடுகிறார்கள். பண்டங்களின் விலைமட்டம் உயர்ந்துவரும் இக் காலத்தில் ஆண், பெண், சிறுவர்கள் ஊதியங்கள் எல்லாம் ஒன்று சேர்ந்தாலும்கூடத் தரமான வாழ்க்கையைத் தொழிலாளர்கள் பெற முடிவதில்லை.

ஆண் பெண் தொழிலாளர் ஊதியங்கள்:

இவ்விரு சாராருக்குமிடையே கூலிவிகிதங்கள் மாறுபடுகின்றன. ஆண் தொழிலாளர்கள் உடல்திறன் மிக்கவர்களாக இருப்பதால் அயராது பணிபுரிந்து பண்ட உற்பத்தியைப் பெருக்க முடிகிறது. ஒரே பணியை ஆண் தொழிலாளர் செய்வது போல் பெண் தொழிலாளர் செய்ய இயலாது. ஆண் பெண் தொழிலாளர்களின் உழைப்புச் சக்திகளுக்கு ஏற்பத்தான் கூலிவிகிதம் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. சில பணிகளைப் பெண்கள்தாம் செய்யமுடியும் என்றும், மற்றும் சில பணிகளை ஆண்கள்தாம் செய்யமுடியும் என்றும், ஆண்செய்யும் பணியைப் பெண் திறம்படச் செய்ய இயலாது என்பதையும் உணரலாம். பாரீஸ்நகரத்தில் ஒரு பெண், தலைமைச் சமையல்காரியாகத் திறம்படப் பணியாற்ற முடியாவிட்டாலும் சமையல் செய்வது போன்று நடிக்கவாவது தெரியும். ஆனால் நோயாளிகளுக்கு உதவிசெய்யும் பணிப்பெண்ணாகப் பாதுகாப்பாளனாக ஒரு ஆண் தொழிலாளர் பணிபுரிய இயலாது. பெண் தொழிலாளர்களுக்கு நல்ல ஊதியம் தரக்கூடிய பணிகள் ஒரு சில மட்டுமே உள்ளன. சில குறிப்பிட்ட பணிகளில் ஆண் தொழிலாளர்களைவிடப் பெண் தொழிலாளர்கள்தாம் திறமை பெற்று விளங்குகிறார்கள். பஞ்சின் துணைகொண்டு நூல்நூற்பது, சிறு குழந்தைகளுக்குக் கல்வி கற்பிப்பது போன்ற பணிகளில் ஆண்களைக்காட்டிலும் பெண் தொழிலாளர்கள்தாம் புகழ் பெற்று விளங்குகிறார்கள். ஆனால் நிலக்கரிச் சுரங்கங்களிலும் இரும்பு எஃகுத் தொழிற்சாலைகளிலும் தங்களுடைய உடல்திறனை அதிக அளவில் பயன்படுத்திப் பணிபுரியும் திறமை ஆண் தொழிலாளர்களுக்கே உண்டு. பெண்கள் இத்தகைய கடுமையான பணிகளுக்கு ஒரு சிறிதும் பொருத்தமானவர்கள் அல்லர். மேலும் பெண் தொழிலாளர்கள் அடிக்கடி நோய்வாய்ப்படுவதாலும் அவர்கள் தொழிற்சாலைகளில் தொடர்ந்து பணிபுரியும் வாய்ப்பைப் பெறுவதில்லை. எனவே, சமுதாயத்தில் ஒருசில குறிப்பிட்ட பணிகளில் பெண் தொழிலாளர்கள் பணியில் அமர்த்தப்படுவதில்லை. ஆண் தொழிலாளர்கள் பெறும் கூலிமட்டத்திற்கும் பெண் தொழிலாளர்கள் பெறும் கூலிமட்டத்திற்கும்

சராசரியாக 50 சதவிகிதம் வேறுபாடு உள்ளது. பல்வேறு நாடுகளில் எடுக்கப்பட்ட புள்ளி விவரங்களின் மூலமாக இந்த வேறுபாட்டினை நாம் உணரலாம்.

நாடுகள்	புள்ளி விவரங்கள்	நாள்	ஆண், பெண் தொழிலாளர் கூலி விகிதம் (100)
ஆஸ்திரேலியா	வாரக்கூலி	செப். 1965	53
டென்மார்க்	மணிநேரக்கூலி	1965	58
பிரான்ஸ்	தினக்கூலி	1964	52
பிரிட்டன்	வியாபார வாரியம் மணிநேரக்குறைந்தகூலி	1966	56
ஸ்வீடன்	மணிநேரக்கூலி	1964	61
அமெரிக்கா	வாரக்கூலி	1965	59
நியுயார்க்	வாரக்கூலி	1966	56
மாஸசுசட்ஸ்	வாரக்கூலி	1966	57

இத்தகைய கூலி வேறுபாடுகளுக்கு இரண்டு காரணங்கள் கூறப்படுகின்றன.

முதலாவதாக ஆண் தொழிலாளர்களுக்குப் பதிலாகப் பெண் தொழிலாளர்கள் பணியில் ஈடுபடுத்தப்படுவது மிகவும் குறைவு. மொத்த ஆண் தொழிலாளர்களில் ஐந்தில் ஒரு பகுதியினர்தாம் பெண் தொழிலாளர்கள் புரியும் பணிகளையும் புரிகிறார்கள். சில தொழிற்சாலைகளில் ஆண் பெண், தொழிலாளர்கள் பணிபுரிந்தாலும் அவர்களை வெவ்வேறு பிரிவுகளிலேதாம் பணியில் அமர்த்துகிறார்கள் என்று திருமதி வெப் (Webb) கூறுகிறார். பெண்களுக்கு ஒரு குறிப்பிட்ட துறையில் ஆழ்ந்த பயிற்சி அளித்து அவர்களைப் பணியில் அமர்த்திக்கொள்ள சமுதாயத்தில் உள்ள பழக்க வழக்கங்கள் தடையாக இருக்கின்றன. சில நேரங்களில் ஆண் தொழிலாளர்களைப் போலவே பெண் தொழிலாளர்கள் திறமையுடையவர்களாகக் காணப்பட்டாலும் மேற்கண்ட காரணத்தால் பணி கொடுப்போர் அவர்களைப் பணியில் அமர்த்தத் தயங்குகிறார்கள். மேலும் சில பணிகளில் ஆண் தொழிலாளர்களோடு பெண் தொழிலாளர்களும், பணி வாய்ப்புப் பெறப் போட்டியிடுவதால் அவர்களின் பொதுவான கூலி மட்டம் குறைந்துவிடுகிறது. ஆதலால் ஆண் தொழிற்சங்கங்கள், பெண்கள் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியக் கூடாது என்ற கோரிக்கையைப் பணிகொடுப்போர்

முன்பு வைத்தன. ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்தில் பெண் தொழிலாளர்கள் தங்கள் குடும்ப நிலையை எண்ணிக் கூடுதல் ஊதியம் பெறுவதற்காகப் பணிபுரிய முன்வருவர். பொதுவாகப் பெண் தொழிலாளர்கள் தங்கள் வீட்டுக் கடமைகளைச் செவ்வனே முடித்து வாழ்க்கைச் செலவுகளை ஈடுகட்டும் எண்ணத்தோடுதான் கூடுதல் ஊதியம் பெற முயன்று பணிபுரிய முன்வருகின்றனர்.

சம பணிக்கேற்ற சமக்கூலி :

பெண் தொழிலாளர்கள் அதிக அளவு பணிபுரிய வருவதால் அவர்களுடைய போட்டியின் காரணமாக ஆண் தொழிலாளர்களுக்கு ஊதியக்குறைப்பு நேருமாதலால் திறமைக்கேற்ற ஊதியம், சமபணி, சமகூலி என்ற கொள்கைகள் பின்பற்றப்பட்டன. ஒரே திறமையுடைய பல தொழிலாளர்களுக்கு அவர்கள் எத் துறைகளில் பணி புரிந்தாலும், ஆண் தொழிலாளராக இருந்தாலும் பெண் தொழிலாளராக இருந்தாலும் சமக்கூலி கொடுக்கப்பட வேண்டும். பெண் தொழிலாளர்களின் பணி, பணி கொடுப்பவருக்கு அதிக இலாபத்தைக் கொடுக்கவில்லை என்றால் பெண்களுக்குப் பணி கொடுப்பதையே, அப்பணி கொடுப்பவர் நிறுத்திவிடுவார். கூலியில் தோன்றும் வேறுபாடுகளைப் பல நாடுகளுக்கு இடையே ஒப்பிடும்போது பல புதிய கருத்துகள் தெரிய வருகின்றன. முதலாவதாக உண்மையான கூலி மாறுபடாமல் இருந்தாலும் பணக்கூலியின் அளவில் மாறுதல் காணலாம். கிராமங்களைவிட நகரங்களில் பணக்கூலி அதிகமாகவே இருக்கும். இரண்டு வெவ்வேறு நாடுகளில் உள்ள தொழிலாளர்களின் உற்பத்தித் திறன் போன்றவற்றைக் கணக்கிட்டுத்தான் கூலி வேறுபாடுகளை அறியமுடியும். இங்கிலாந்து நாட்டில் தெற்குப் பகுதிக்கும், வடக்குப் பகுதிக்கும் இடையேயும் நகர்ப்புறங்களுக்கும், கிராமப் புறங்களுக்கும் இடையேயும் தொழிலாளர்கள் பெறும் கூலி விகிதங்களில் மாறுதல் உண்டு. கடந்த நூறு ஆண்டுகளாக ஐரோப்பாவில் இருந்து தொழிலாளர்கள் அமெரிக்காவுக்குச் சென்றுகொண்டிருந்தார்கள். வறுமையின் காரணமாகவும் மொழிப் பழக்க வழக்கங்கள் காரணமாகவும் தொல்லைகள் ஏற்பட்டாலும், அதிக ஊதியம் பெறும் நோக்கத்தில் அமெரிக்காவிற்குச் சென்று தொழிலாளர்களாக மாறினார்கள். பிரான்ஸ் நாட்டில் இருந்தும் ஜெர்மனி நாட்டிலிருந்தும் பல்லாயிரக்கணக்கான தொழிலாளர்கள் இலங்காஷயர் வந்து நிரந்தரமான அதிகம் ஊதியம் தரக்கூடிய பணியினை ஏற்றார்கள். அதேபோல இந்தியர்களும் சைனா நாட்டுத் தொழிலாளர்களும் இங்கிலாந்து நாட்டுக் கப்பலிலே கப்பல் ஓட்டிகளாகப் பணியாற்றினார்கள்.

அமெரிக்க நாட்டிலும், இங்கிலாந்திலும் தொழிலாளர்களுக்கு உயர்ந்த ஊதிய மட்டங்களே நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளன. உற்பத்திக்கு உறுதுணையாக இருக்கும் தொழிலாளர்களின் இடப்பெயர்ச்சியைவிட மூலதனத்தின் இடப்பெயர்ச்சிதான் அதிகமாக உள்ளது. மூலதனப் பற்றுக்குறை உடைய நாடுகளுக்கு மூலதனம் அதிகம் பெற்றிருக்கும் நாடுகள் அவ்வப்போது கடன் உதவி அளித்துத் தொழிற்சாலைகளைப் பெருக்க உதவுகின்றன.

5. தேசியக் கூலிக்கொள்கை
(National Wage Policy)

முன்னுரை :

கூலிக்கொள்கை என்பது தொழிலாளர் சமுதாயத்திற்கும், ஆலை முதலாளிகளுக்கும், அரசாங்கத்திற்கும் மிகவும் இன்றியமையாத, நேரடியான தொடர்பினை யுடைய ஒரு சிக்கலான கொள்கையாகும். தொழிலாளர்களை எத்தனையோ சிக்கல்கள் எதிர்நோக்கி இருப்பினும் அவர்களுடைய வாழ்க்கைத்தரத்தை நிர்ணயிக்கும் திறனுடைய கூலிக் கொள்கை மிகவும் முக்கியமான ஒன்றாகும். சமூக நற்பணிகளும் சமுதாயத்தில் தொழிலாளர்களுக்குப் பாது காப்பும் குறைந்துள்ள இந்திய நாட்டில் கூலிக்கொள்கை மிகவும் இன்றியமையாத ஒன்றாகும். இன்று உலகெங்கிலும் வேலை நிறுத் தங்கள், கதவடைப்புக்கள், தொழிற்சண்டைகள், தொழிலாளர் மன அமைதியின்மை போன்ற தீய சூழ்நிலைகள் பரந்து காணப் படுகின்றன என்றால், அதற்கு அடிப்படைக் காரணம் தொழிலாளர் களுக்கும் முதலாளிகளுக்குமிடையே தீர்க்கப்படாமல் இருக்கும் கூலி விகிதமேயாகும்.

பண்ட உற்பத்திச் செலவில் கூலிச்செலவு மிக அதிகமாகப் பொதுவாகக் காணப்படுவதால் ஆலை முதலாளிகளுக்கும், தொழி லாளர்களைப் பணியில் ஈடுபடுத்துபவர்களுக்கும், கூலிக்கொள்கை மிகவும் சிக்கல் நிறைந்த ஒன்றாகவே காணப்படுகிறது. உதாரண மாக நூற்பாலைகளில் மொத்த உற்பத்திச் செலவில் 25 விழுக்காடு தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி அளிக்கப்படுவதற்காக மட்டும் செலவு செய்யப்படுகிறது. தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி உயர்வு கொடுக்கப் படுமானால் பண்ட உற்பத்திச் செலவு அதிகரித்துப் பண்ட விலை உயர்ந்து, பண்டங்களின் தேவை குறையக்கூடும். அதே சமயத் தில் தொழிலாளர்களின் கூலி மட்டம் குறைந்தால் அவர்களின்

வாழ்க்கைத்தரம் குறைந்து உற்பத்தியும், செய்திறனும் குறைந்து விடும். இவ்விதம் தொழிலாளரும் முதலாளியும் அரசாங்கமும் கூலிக்கொள்கையோடு நெருங்கிய தொடர்பு கொண்டுள்ளனர். தொழிலாளர்களின் உடல் நிலை, தொழில் பாதுகாப்பு, வீட்டு வசதி, கல்வி, பொழுதுபோக்கு, நியாயமான உறுதியான ஊதிய அளிப்பு போன்ற நற்பணி நடவடிக்கைகளில் மட்டுமே தொழிற் சாலைகளில் முதலாளி தொழிலாளர்களிடையே நல்லுறவு நிலவும். அத்தகைய நல்லுறவின் மூலம்தான் அந் நாட்டின் பொருளாதார வளத்தினை உயர்த்த முடியும். தொழிலாளர்களுக்கு அவர்கள் மன நிறைவு பெறத்தக்க அளவில் கூலி அளிக்கப்படுமாயின் அவர்களது முழு ஒத்துழைப்பினையும் பெற்று, நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச் சிக்கு அவர்களையும் பங்குதாரர்களாக ஆக்கி, நாட்டு வருமானத்தை உயர்த்த முடியும் என்ற எண்ணம் தற்போது அனைவராலும் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டுள்ளது.

இந்திய அரசியல் சட்டத்தில் ஒரு நாட்டில் கூலிக்கொள்கை நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டியதன் அவசியத்தை நன்கு வலியுறுத்தப் பட்டுள்ளது. அரசியல் சட்டத்தின் 43வது பிரிவின்படி, பொரு ளாதார அமைப்பில் மாறுதல் ஏற்படுத்துவதன் மூலமோ தகுந்த சட்டமியற்றியோ விவசாய, தொழிற்சாலை அல்லது இன்னோரன்ன மற்றத் துறைகளில் பணிபுரியும் எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் நியாயமான, நல்ல உயர்ந்த வாழ்க்கைத் தரத்தைப் பெறு மளவு வரையில் போதிய ஓய்வும், சமுதாயப் பணிகளில் ஈடுபடும் அளவிற்கு ஊதியமும் அளிக்கப்பட வேண்டும் என்று விளக்கப் பட்டுள்ளது. 39வது பிரிவில் உழைப்பினை நல்கும் ஆண் பெண் தொழிலாளர்களனைவருக்கும் அவர்கள் ஈடுபடும் பணிக்கேற்ற அளவு, சம பணி சம கூலி (Equal pay for equal work) என்ற உறுதிமொழியும் வலியுறுத்தப்பட்டுள்ளது.

பொருளாதாரத் துறையில் முன்னேறிய எல்லா நாடுகளிலும் கூலிக்கொள்கை (Wage Policy)யின் அவசியத்தை நன்குணர்ந்து, சட்டங்களின் மூலமோ பழக்கவழக்கங்கள் மூலமோ செம்மையாகப் பின்பற்றப்பட்டு வருகிறது. இங்கிலாந்திலும் தென் ஆப்பிரிக்கா விலும் தொழிலாளர்களின் கூலி விகிதம் வாணிப வாரியத்தால் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது (Trade Boards).

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பும் கூலிக் கொள்கையும் (International Labour Organisation and Wage Policy)

தொழிலாளர்களுடைய அன்றாட வாழ்க்கைக்குத் தேவையான வற்றைப் பெறும் வகையிலாவது போதுமான கூலி விகிதம் நிர்ண

யிக்கப்பட வேண்டுமெனவும், அவர்களுடைய உழைப்புத் திறனுக்கேற்ற அளவு கூலி நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டுமென்பதையும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு முதற்கொள்கையாக ஏற்றுக் கொண்டுள்ளது. பிலடெல்பியாவில் நடைபெற்ற பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாட்டில் (International Labour Conference) தொழிலாளர்களின் பொதுவான வாழ்க்கைத்தரத்தை உயர்த்தவும், ஊதியக் கொள்கைகளை வரையறுக்கவும், பணி நேரம் (Hours of Work) சுற்றுப்புறச் சூழல்களையும் பணி நிபந்தனைகளை விளக்கவும், தொழிலாளர்களுக்கு அவர்கள் உயிர் வாழக்கூடிய அளவிற்காவது குறைந்தபட்சக் கூலி (Minimum Living Wage) போன்ற பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளுக்காகப் பாடுபடுவதும் இவ்வமைப்பின் முக்கியமான நோக்கம் என்று தொழிலாளர்களின் கர வொலிக்கிடையே பிரகடனம் செய்யப்பட்டது.

ஆசிய நாடுகளில் ஊதியக் கொள்கை (Wage Policy in Asian Countries)

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு, தொழிலாளர்களின் துயர் நீக்கப் பல நற்பணிகளை மேற்கொண்டதோடு அல்லாமல், தொழிலாளர்களின் நல்வாழ்வுக்கு வித்திடும் வகையில் பல பரிந்துரைகளையும், தீர்மானங்களையும் ஆசியாவில் உள்ள எல்லா நாட்டு அரசாங்கங்களுக்கும் அனுப்பி வைத்தது. அவற்றுள் சிறப்பான நடவடிக்கை என்னவெனில் 1947-ல் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் மாநாடு டெல்லியில் நடைபெற்றது. அம் மாநாட்டில் ஆசியாவில் உள்ள எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் நியாயமான, போதிய ஊதியம் அளிக்கப்பட வேண்டும் என்ற தீர்மானம் இயற்றப்பட்டது. மேலும் ஒவ்வொரு நாட்டிலும் தொழிலாளர்கள் முதலாளிகளிடையே கூட்டு ஒப்பந்த அடிப்படையில் (Collective agreements) கூலி விகிதம் ஒழுங்கு படுத்தப்பட்டு அவ் விகிதம் நிர்ந்தரமாக்கப்பட வேண்டும் என்று வலியுறுத்தப்பட்டது. ஆனால் பல்வேறு காரணங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு தொழிலாளர்கள் நியாயமான கூலி விகிதம் பெற அரசாங்கங்களும் இம் முயற்சியில் ஆக்க வழி நடவடிக்கைகள் (Constructive activities) எடுப்பதும் அவசியமாகின்றது. எனவே டெல்லியில் நடைபெற்ற மாநாட்டின் தீர்மானம் எல்லா நாடுகளையும் கூட்டு ஒப்பந்த முயற்சிகளின் மூலம் கூலி நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டுமென்றும், அவ்வாறு நிர்ணயம் செய்ய இயலாத இடங்களில் தொழிலாளர்களும், பணியிலமர்த்துபவர்களும் சம எண்ணிக்கையில் பங்கு பெறும் ஊதிய வாரியம் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டுமெனவும் வலியுறுத்தியது. இவ் ஊதிய வாரியத்தில் தொழிலாளர்

கள், முதலாளிகளோடு இவ் விருசாராருக்கும் தொடர்பற்ற சிலரும் நியமிக்கப்பட்டு, தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைச் செலவு, குடும்ப வரவு செலவுத் திட்டம் (Family Budget) போன்றவற்றின் மூலம் கூலி விகிதம் நிர்ணயம் செய்ய அவ் வாரியத்திற்கு உரிமை அளிக்கப்படவேண்டும் என்றும் விளக்கப்பட்டது.

மீண்டும் இதே கூலிக் கொள்கையினை 1953-ல் டோக்கியோவில் நடைபெற்ற ஆசியத் தொழிலாளர் அமைப்பு மாநாட்டில் விரிவாக ஆராயப்பட்டது. இம் மாநாட்டில் ஆசிய நாடுகளில் நிலவும் கூலிக் கொள்கையின் குறிக்கோள்களையும், அவைகள் செயல்படுத்தப்படும் முறைகள்பற்றியும் விவாதித்தனர். இம் மாநாட்டில் இயற்றப்பட்ட தீர்மானப்படி அரசாங்கம், தொழிலாளர்கள், முதலாளிகள் ஆகியோரின் பொதுவான நோக்கமாக, நாட்டின் பொருளாதார நிலைக்கேற்றவாறு இயன்ற வரையில் உயர்ந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டும் என்பது தெளிவாயிற்று. மீண்டும் இம் மாநாட்டிலும் கூட்டு ஒப்பந்த அடிப்படையில்தான் தொழிலாளர்களின் கூலி விகிதம் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டுமெனவும், அவை செயல்படுத்தப்பட இயலாத இடங்களில் அதிகாரங்கள் அதிகமாகப் பெற்றுள்ள அதிகாரி ஒருவரும், அவருக்குத் துணைபுரியும் அலுவலர்களும், நியமிக்கப்பட்டு நியாயமான ஊதிய விகிதம் நிர்ணயம் செய்ய முயற்சிகள் எடுக்கப்படவேண்டும் எனவும் கோரப்பட்டது.

இந்திய நாட்டில் கூலி நிர்ணயம் தோன்றிய வரலாறு (History of wage fixation in India)

நம் நாட்டில் தொடக்கத்தில் தொழிற்சாலைகள் ஏற்பட்ட நேரத்தில் தேவை அளிப்புக் கோட்பாட்டின் மூலம்தான் கூலி விகிதம் நிர்ணயம் செய்யப்பட்டது. கிராமப்புறங்களிலிருந்து கைவினைத் தொழிலையும், வேளாண்மைத் தொழிலையும் கைவிட்டுப் பணி வாய்ப்புத் தேடி நகர்ப்புறங்களை நாடிய நேரத்தில்தான் கூலிக் கொள்கை நிர்ணயத்தின் அவசியம் ஏற்பட்டது. அப்போதெல்லாம் தொழிலாளர்களின் நலனுக்காகப் போராடும் அமைப்பு இல்லாத காரணத்தால் உழைப்பாளர்கள் குறைவான கூலி விகிதத்தையே பெற்றுவந்தனர். பிறகு சிறிது சிறிதாகத் தொழிலாளர்கள் தங்களுடைய குறைந்த வாழ்க்கைத் தரத்தையும், வறுமையில் உழலுவதையும் சிந்தித்ததன் பயனாகத் தொழிலாளர் நல அமைப்பு வளரத் தொடங்கியது. ஊதிய உயர்வும் மற்ற வசதிகளையும் பெறத் தொழிலாளர்களனைவரும் ஒன்றுபட்டுப் போராடத் தொடங்கினர். ஆனால் முதல் உலகப் போர் முடிவுற்ற பிறகுங்கூட

ஊதிய விகிதம் அரசாங்கத்தாலோ அல்லது தொழிலாளர் நல அமைப்பாலோ ஒழுங்குபடுத்தப்படவில்லை.

இரண்டாம் உலகப் போர் தொடங்கிய காலம் வரையில் தொழிலாளர் முதலாளி உறவினில் அரசாங்கங்கள் தொடர்ந்து தலையிடாக் கொள்கையைப் பின்பற்றி வந்தன. சில மாநிலங்களில் 1937ஆம் ஆண்டில் சில புகழ்பெற்ற அரசாங்கங்கள் மட்டும் தொழிற்சண்டைகளில் தலையிட்டுத் தொழிற்சாலை வழக்கு மன்றங்கள் (Industrial Courts) ஏற்படுத்தி, ஊதியச் சண்டைகளைத் (Wage Disputes) தீர்க்கும் முயற்சிகளில் ஈடுபட்டன. இவற்றைத் தொடர்ந்து இந்தியாவில் உள்ள எல்லா மாநிலங்களிலும் ஊதிய விகிதம் நிர்ணயிக்கப்பட்டு எல்லாத் தொழிலாளர்களும் பயன் பெறத்தக்க அளவில் சட்டமியற்றப்பட்டன. இந்தியா, அரசியல் ரீதியாகச் சுதந்திரம் பெற்ற அப் புனித ஆண்டாகிய 1947-ல் தொழிலாளர் கொந்தளிப்பு இதற்கு முன்பு எப்போதுமே இருந்திராத அளவுக்குக் காணப்பட்டது. 1939ஆம் ஆண்டுக்குப் பிறகு 1947-ல்தான் மொத்தம் 16-6 மில்லியன் உழைப்பாளர்களின் நாட்கள் பணி (Man-days) இழந்திருக்கிறோம். இதன் விளைவாகப் பண்ட உற்பத்திப் பெருக்கத்தின் அளவு மிகவும் குறைந்தது. அப்போதுதான் "பண்ட உற்பத்தியைப் பெருக்கு அல்லது மடிந்து போ", என்ற குரல் எங்கும் ஒலித்தது. 1947 டிசம்பர் திங்களில் மத்திய மாநில அரசாங்கங்களின் பிரதிநிதிகள், தொழிலாளிகளின் பிரதிநிதிகள், முதலாளிகளின் பிரதிநிதிகள் அடங்கிய முக்கூட்டு மாநாடு (Tripartitie Conference) கூட்டப்பட்டு நிலைமைகளைச் சீராக்கும் முயற்சிகளில் ஈடுபடுத்தப்பட்டது. இம் மாநாட்டின் தீர்மானப்படி தொழிலாளர் முதலாளி ஆகியோரிடையே நல்லுறவு ஏற்படும் வகையில் முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும் எனவும், அச் சூழ்நிலைகளால் மட்டுமே பண்ட உற்பத்தியின் அளவைப் பெருக்க இயலுமென்றும், நாட்டின் பொருளாதார மேம்பாட்டை அடைய தொழிலாளர்கள், நிர்வாகத்தினர் ஆகிய இரு சாராரின் முழு ஒத்துழைப்பு அவசியம் எனவும் ஏகமனமாகத் தீர்மானம் இயற்றப்பட்டது. அத் தீர்மானத்தின் பெயர் தான் தொழிற்சாலை ஒப்பந்தத் தீர்மானம் (Industrial Truce Resolution) இத் தீர்மானப்படி நியாய ஊதிய நிர்ணயக்குழு, இலாபப் பங்கீடு ஊக்கப் பரிசளிப்புக்குழு போன்றவைகள் நடுவண் அரசால் தோற்றுவிக்கப்பட்டன.

நியாய ஊதிய நிர்ணயக்குழு (Fair wages Committee)

இக் குழு கொடுத்த அறிக்கைப்படி, தற்போதைய நாட்டு வருமானத்தின் அளவை நோக்கும்போது எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்

கும் அவர்களது தேவைகளனைத்தையும் பூர்த்தி செய்யும் திறன் படைத்த கூலி கொடுக்க இயலாது என்பதால் தொழிற்சாலை அதிபர்களால் கொடுக்க இயன்ற நியாயமான கூலி அளிக்கப்பட வேண்டும் என வலியுறுத்தப்பட்டது. தொழிலாளர்களின் நியாயமான பணித்திறனுக்கேற்ப நியாயமான கூலி நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் என விளக்கப்பட்டது. இவ் வறிக்கையை ஏற்றுக் கொண்ட நடுவண் அரசு 1950ஆம் ஆண்டில் பாராளுமன்றத்தில் நியாய ஊதிய நிர்ணய மசோதா (Fair wages bill) கொண்டு வரப்பட்டது. பிறகு பாராளுமன்றம் கலைக்கப்பட்டதால் இது பற்றிய சட்டம் இயற்றப்படாமலேயே காட்சியளித்தது. இம் மசோதா இயற்கை மரணமடைவதற்கு முன்பாகவே 1948ஆம் ஆண்டில் குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம் (Minimum wages Act) இயற்றப்பட்டது. இச் சட்டப்படி நடுவண் அரசு, மாநில அரசுகள், கம்பெனி, நெசவுத் தொழிற்சாலை, அரிசி மாவு ஆலைகள், பீடி உற்பத்தி நிறுவனங்கள், காப்பி தேயிலை இரப்பர் தோட்டங்கள், எண்ணெய் ஆலைகள், சாலை பராமரிப்பு, வீடு கட்டும் நிறுவனங்கள், மைக்கா தொழிற்சாலைகள், தோற்பதனிடும் தொழிற்சாலைகள், வேளாண்மைத்துறை, பொதுத்துறை, மோட்டார் போக்குவரத்து போன்றவற்றில் உழைப்பினை நல்கும் உத்தமர்களுக்குக் குறைந்த பட்சக் கூலி நிர்ணயம் செய்யப்பட்டது. இவற்றைச் சரியான முறையில் செயற்படுத்தக் குழுக்களும், ஆலோசனைக் குழுக்களும் ஏற்படுத்தப்பட்டன.

முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டம் (First five year plan)

இத் திட்டத்தில் கூலிக் கொள்கையின் அவசியம் பற்றி வெகுவாக வலியுறுத்தப்பட்டுள்ளது. முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்ட அறிக்கை வெளிவந்தபோது பண வீக்கச் சூழ்நிலைகள் நிலவி வந்தன. பண்ட விலைமட்டங்கள் ஏறு முகமாகவே இருந்தன. இச் சூழ்நிலைகளில் தொழிலாளர்களின் கூலி விகிதம் உயர்த்தப் படுமானல் தொழிலாளர்கள் அவ்வுயர்வின் உண்மையான பயனைப் பெற இயலாது என திட்டக் குழு கருதியது. இக் குறையினை நீக்கக் கீழ்க்கண்ட கூலி பற்றிய பரிந்துரைகள் முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் தெரிவிக்கப்பட்டன.

முதலாவதாகப் பொதுத்துறையில்கூலிமட்டம் தனியார் துறைத் தொழிலாளர்களை விட உயர்ந்தே காணப்பட வேண்டும் என்பதாகும். இரண்டாவதாக நிரந்தரமான கூலி வாரியங்கள் முக்கூட்டு ஒப்பந்த அடிப்படை முறையில் நிறுவப்பட வேண்டும். மூன்ருவதாகக் கலை நுணுக்கச் சிறப்புத் தேர்ச்சியாளர்களை வெளிநாடுகளிலிருந்தும், உள்நாட்டிலிருந்தும் தெரிந்தெடுத்துத் தொழிலாளர்

களின் கூலிவிகிதம், இலாபம், பணியின் நிபந்தனைகள்போன்றவைகள் நிர்ணயக்கப்பட வேண்டும். உற்பத்தி உயர்வின் அளவுக்கேற்ப ஊக்கப் பரிசுகள் அளிக்க முயற்சிகளை மேற்கொள்ள வேண்டும். நான்காவதாகக் கூலி விகிதம் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்டு நிரந்தரமாக்கப்பட்டு, எல்லாத் தொழிலாளர்களும் பயன்பெறத் தக்க வகையில் பாதுகாப்பளிக்கப்பட வேண்டும். ஐந்தாவதாக எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் விஞ்ஞான ரீதியாகப் பணி ஒதுக்கீடு செய்யப்பட வேண்டும். மேலும் பஞ்சப்படிக் குழு அளித்த அறிக்கைப்படி அடிப்படை ஊதியத்தில் 50 சதவிகிதப் பஞ்சப்படி இணைக்கப்பட வேண்டும். இறுதியாக எல்லாத் தொழிலாளர்களையும் குறைந்த பட்சக் கூலி நிர்ணயச் சட்ட அமைப்பின் கீழ்க் கொண்டு வர வேண்டும். மேற்கண்டவைகள் பரிந்துரைகளாகவே இருக்கின்றனவே தவிரச் செயல்படுத்தப்பட வில்லை யென்றாலும் குறைந்த பட்சக் கூலி நிர்ணயம் என்ற பாதையில் நம்நாட்டில் ஒரு சில சட்டங்கள் இயற்றப் பட்டுள்ளன என்பதை எவரும் மறுக்க இயலாது.

அண்மைக்கால ஊதிய நிர்ணயக் கோட்பாடுகள் (Principles in recent wage fixation)

தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்த பட்சக் கூலி நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் என்ற கருத்து 1948ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட சட்டத்தில் கண்டிருந்தபோதிலும் பல்வேறு கூலி நிர்ணய அதிகாரிகள் பல்வேறு கூலி நிர்ணய வழிகளைப் பின்பற்றிக் கூலி நிர்ணயம் செய்தனர். இதன் உடனடி விளைவு என்னவெனில் கூலி விகிதத்தில் பல குழப்பங்களும் தொல்லைகளுமே மிகுந்தன. கூலி நிர்ணயம் செய்யும்போது எவற்றை அடிப்படையாகக் கொள்ள வேண்டும் என்ற கோட்பாடு சட்டத்தில் தெளிவாக்கப் படாததால்தான் இக் குழப்பங்கள் தோன்றின. எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் பணி புரியும் தொழிலாளர்களனைவருக்கும் ஒரே மாதிரியான குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயம் செய்வது என்பது விரும்பத்தக்கது மன்று செயல் முறைக்கு உகந்ததுமன்று. ஆனால் அக் குறைந்த பட்சக் கூலி நிர்ணயம் செய்யப்படும் போது பல்வேறு மாநிலங்களுக்கும் பொருந்துகின்ற அடிப்படைக் கருத்துகள் சட்டத்தில் இடம்பெற வேண்டும். தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரம், குடும்ப அங்கத்தினர்களின் எண்ணிக்கை போன்றவற்றைக் கருத்தில் கொண்டு கூலி நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டும். நியாய ஊதியக் குழுவின் அறிக்கைப்படி குறைந்த பட்சக் கூலி என்பது தொழிலாளர்களுடைய இன்றியமையாத, உயிர் வாழத் தேவையான விருப்பங்களைப் பூர்த்தி செய்யும் திறன் பெற்றும், உற்பத்தித் திறனை மேலும் அதிகரிக்கச் செய்யவும்,

கல்வி, மருத்துவ உதவிபோன்ற செலவினங்களுக்கும் உதவுகின்ற வகையிலும் கூலி நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் என வலியுறுத்துகிறது. இதனைப் பண அளவில் மதிப்பிட ஒரு சில குடும்பங்களின் வரவு செலவுத் திட்டங்களைத் தயார் செய்து மேற் கூறியவற்றைக் கருத்தில் கொண்டு குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயம் செய்யப்பட்டது. இதே கருத்தினை மேலும் வலியுறுத்த, ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் தொழிலாளர்களுக்குச் சாதாரண காலங்களில் எவ்வளவு உயர்ந்தபட்சக் கூலி கொடுக்க இயலுமோ அந்த அளவையே குறைந்தபட்சக் கூலியாக நிர்ணயம் செய்ய வேண்டும் எனப் பம்பாயிலுள்ள ஒரு குழு யோசனை தெரிவித்தது.

இத்தகையைக் கூலி நிர்ணயம் செய்யப்படும்போது ஒவ்வொரு தொழிலாளர் குடும்பத்திலும் உள்ள உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையையும் அவர்களுள் ஊதியம் ஈட்டுபவர்களின் எண்ணிக்கையையும் கருத்தில் கொண்டே செயல்பட வேண்டும். மத்திய சம்பளக் குழு, பம்பாய் நூற்பாலைத் தொழிலாளர் விசாரணைக் குழு, நியாய ஊதியக் குழு போன்றவைகளின் பரிந்துரைப்படி ஒவ்வொரு தொழிலாளர் குடும்பத்திலும் கணவன், மனைவி, அவர்களிருவரையும் சார்ந்திருக்கும் 14 வயதுக்குட்பட்ட இரு சிறுவர்கள் என்ற அளவையே கருவியாக் கொண்டு குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயம் செய்ய வேண்டும் என்று வலியுறுத்தியது. ஒரே மாநிலத்தில் பல்வேறு இடங்களில் பணிபுரியும் பல்வேறு தொழிலாளர்களுக்கு வெவ்வேறு குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயம் செய்ய வேண்டும் என ஊதிய நிர்ணய அதிகாரிகள் அரசுக்குப்பரிந்துரை செய்தனர். இதற்குக் காரணம் யாதெனில், ஒரே மாநிலத்தில் சில இடங்களில் வாழ்க்கைச் செலவு (Cost of living) சற்றுக் குறைந்தும், மற்ற சில இடங்களில் அவை மிகுந்தும் காணப்படுவதால் குறைந்தபட்சக் கூலியின் அளவிலும் வேறுபாடு உண்டாகிறது.

பல்வேறு பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி விகிதங்கள்
(Wage rates for different categories of workers)

ஒரே தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் தாங்கள் மேற்கொள்ளும் பணிகளின் தன்மை, அளவுக்கேற்பக் குறைந்தபட்சக் கூலியின் அளவிலும் மாறுபாடு ஏற்பட வேண்டும் என்ற கொள்கையினை 1948ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட சட்டத்தில் கொண்டுவரப்பட்டது. எந்த ஒரு மாநிலத்திலும் ஒரே மாதிரியான கொள்கையைப் பின்பற்றித் தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயம் செய்யப்படவில்லை. ஒரு சில பணிகளில் உடலுழைப்பை நல்குபவர்களுக்கு மட்டும் கூலி விகிதங்கள் நிர்ண

யிக்கப்பட்டன. எழுத்தர்களின் (Clerks) பணிகளையும் கூலி நிர்ணய அடிப்படையின்கீழ் பின்பு கொண்டுவரப்பட்டது. பஞ்சப்படி, தொழிலாளர்களுக்களிப்பதுகுறித்து நம் நாட்டில் எல்லா மாநில அரசாங்கங்களும் ஒரே மாதிரியான கொள்கையைப் பின்பற்றவில்லை. உதாரணமாக மத்தியப் பிரதேசம், பஞ்சாப், பம்பாய், பீகார் முதலிய மாநிலங்களில் பஞ்சப்படி உள்ளிட்ட கூலி விகிதங்கள்தாம் நடைமுறையில் இருக்கின்றன. அஸ்ஸாம், தமிழ்நாடு, மேற்குவங்காளம், போன்ற மாநிலங்களில் தொழிலாளர்களுக்களிக்கப்படும் அடிப்படை ஊதியத்தோடு, பஞ்சப்படியும் தனித்து அளிக்கப்படுகிறது.

குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயம் செய்யப்படும்போது, நம் நாட்டில் உள்ள கூலி நிர்ணய அதிகாரிகள், தொழிலாளர்களுக்குத் தேவையான போதிய வாங்கும் சக்தி, நியாய ஊதியம், தொழிலதிபர்களால் உயர்ந்தபட்சம் கொடுக்கக்கூடிய கூலியின் அளவு போன்ற மூன்றையும் கருத்தில் கொண்டே நிர்ணயம் செய்து வருகிறார்கள். மேற்கூறியவற்றோடு நாட்டின் மொத்த வருமானம், தொழிலாளர்களின் பண்ட உற்பத்தித்திறன், தொழிற்சாலை அமைந்திருக்குமிடம் போன்றவற்றையும் கணக்கிலெடுத்துக் கொண்டால் குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயம் நியாயமான ஒன்றாக அமையும் என்பது பொருளாதார அறிஞர்களின் கருத்தாகும்.

தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்த பட்சக் கூலியும் உயிர் வாழத் தேவையான கூலியும் (Minimum wages and the living wages to the workers)

குறைவான கூலி பெற்று, மனநிறைவும், மனஅமைதியும் இன்றிப் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுடைய வாழ்க்கைத்தரத்தை உயர்த்த வேண்டுமென்பதுதான் குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயச் சட்டத்தின் அடிப்படை நோக்கமாகும். மிகவும் குறைவான கூலி பெறும் தொழிலாளர்களின் நலனுக்காக மட்டுமே தொடக்கத்தில் இச் சட்டம் கொண்டு வரப்பட்டது. தொழிலாளர்களின் நலனைப் பேணிப் பாதுகாக்கத் தங்களுக்கென ஓர் அமைப்பைப் பெறுததால் அவர்களின் துயர் களையப் பின்பு குறைந்த பட்சக் கூலி நிர்ணயச் சட்டத்தினை எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் செயல்படுத்தப்பட்டது.

19ஆம் நூற்றாண்டின் பிற்பகுதியில் தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்தபட்சக் கூலியை நிர்ணயம் செய்து, செயல்படுத்தும் வகையில் எல்லா நாடுகளிலுமே சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டிருந்தன. இச் சட்டத்திலேயே தொழிற் சண்டைகளைத் (Indust-

rial Disputes) தடுக்கவும், தொழிலாளர்களுடைய பொதுவான வாழ்க்கைத்தரத்தை உயர்த்தவும் முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப் பட்டிருந்தன. தொழிற்சண்டைகள் ஏற்படும் நேரங்களில் அரசாங்கத்தின் கட்டாயத் தலையீட்டாலோ, சமரச முயற்சிகளி னுலோ கூலி நிர்ணயம் செய்யப்படவேண்டும் எனவும் அச் சட்டம் வலியுறுத்தியது. இங்கிலாந்து நாட்டில் தொழிற்சண்டைகள் தோன்றும்போது தொழிலாளர்களுக்குத் தகுந்த பாதுகாப்பு அளிக்கும் நோக்கில் சட்டத்தின் துணை கொண்டு கூலி நிர்ணயம் செய்யும் முறை நடைமுறையில் இருந்துவருகிறது. அங்குள்ள ஊதிய வாரியங்கள் தொடர்ந்து இதே முறையைப் பின்பற்றி வருகின்றன. சில நாடுகளில் தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்த பட்சக் கூலியைச் சட்டத்தின்மூலம் நேரிடையாகவே நிர்ணயம் செய்வர். மற்றும் சில நாடுகளில் அவ்வப்போது கூலியின் அளவை மாற்றி அமைக்கவும், தொழிலாளர்களின் குறைகளைக் களையும் முயற்சிகளில் ஈடுபடவும் நிரந்தரமான கூலி நிர்ணயக் குழுக்களை அமைத்துள்ளனர். உதாரணமாக நியூசிலாந்து நாட்டில் சட்டத் தின்மூலம் நேரிடையாகக் குறைந்தபட்சக் கூலியின் அளவை வயதுவந்த ஆண், பெண் தொழிலாளர்களுக்கு நிர்ணயிப்பர்.

தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயம் செய்யும் போது அவர்களுடைய அன்ருட இன்றியமையாத தேவைகளைப் பூர்த்திசெய்யும் நோக்கத்துடனேதான் நிர்ணயம் செய்ய வேண் டும். 1907ஆம் ஆண்டில் முதன்முதலாக ஆஸ்திரேலியா நாட்டு ஹிக்கின்ஸ் என்ற நீதிபதிதான் (Justice Higgins) உயிர்வாழத் தேவையான ஊதியத்திற்குக் கீழ்க்கண்ட விளக்கம் கொடுத்தார். அவரது கூற்றுப்படி ஒரு பண்பாடுள்ள சமுதாயத்தில் மனிதன் என்ற முறையிலும், ஒரு தொழிலாளி என்ற முறையிலும் அவரது இயல்பான சராசரித் தேவைகளைப் பூர்த்திசெய்யும் திறன்படைத்த அடிப்படை ஊதியமே உயிர்வாழத் தேவையான கூலியாகும் என்ருர். மேலும் அவர் இக் கருத்தை விளக்கும்போது ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் குறைந்த அளவு உணவு, உடை, இருப்பிடம், எதிர்பாராத செலவு ஆகியவைகளை ஈடுகட்டும் வகையில் அளிக்கப் படவேண்டும் என்ருர். ஒவ்வொரு தொழிலாளியின் இயல்பான, நியாயமான தேவைகளைப் பூர்த்திசெய்யும் திறன்கொண்ட கூலி மட்டமே உயிர்வாழத் தேவையான கூலியின் (Living wage) அளவாகும் என 1912ஆம் ஆண்டின் தென் ஆஸ்திரேலியாச் சட்டம் எடுத்துரைக்கிறது.

பன்னுட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு (International Labour Organisation) குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயக்குழு பரிந்துரைத்த

சில கருத்துகளை அறிக்கையாக வெளியிட்டது. அவற்றில் சில இன்றியமையாத கருத்துக்களாவன: முதலாவதாகத் தொழிலாளர்கள் உயிர்வாழத் தேவையான அளவுக்குமட்டும் கூலி நிர்ணயம் செய்வது, இரண்டாவது தொழிலாளர்களின் உடல் நலத்தைப் பாதுகாக்கத் தேவையான கூலியைத் தருவது, மூன்றாவதாகத் தொழிலாளர்கள் தங்களுக்கென ஒரு வாழ்க்கை வசதியைப் பெறும் அளவிற்கு அக் கூலிமட்டம் நிர்ணயம் செய்யப் பட வேண்டும் என்பன அவை. மேற்கண்டவற்றிலிருந்து தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் குறைந்தபட்சக் கூலியானது, தங்களுக்கும் தங்கள் குடும்பத்தினருக்கும் உணவு, உடை, இருப்பிடம்போன்ற இன்றியமையாத தேவைகளைப் பெறுவதற்கு மட்டுமல்லாது, குழந்தைகளின் கல்வி, உடல் நலம் பேணுதலுக்காகும் செலவு, எதிர்காலப் பாதுகாப்பு, வயதான காலத்தில் தோன்றும் துன்பங்களுக்கீடான பாதுகாப்புச் செலவு போன்றவற்றையும் கருத்தில் கொள்ளவேண்டுமென உலகில் உள்ள எல்லா நாடுகளும் ஏற்றுக்கொண்டுள்ளன.

நியாயக் கூலி (Fair Wage)

குறைந்தபட்சக் கூலியின் அளவு எந்த அளவில் நிர்ணயிக்கப் பட்டாலும் ஒன்றுபட்ட தொழிலாளர்களுடைய பல கோரிக்கைகளுள் மிக இன்றியமையாதது என்னவெனில் முதலாளிகளிடமிருந்து தங்களுக்கு நியாயமான ஊதியம் (Fair wage) கிடைக்கச் செய்ய உத்தரவாதம் வேண்டும் என்பதுதான். தொழிலாளர்கள் புரியும் பணிகளின் தன்மை, ஏற்கும் துன்பங்களின் தன்மை, போன்றவற்றிற்கீடாக அளிக்கப்படும் சம அளவுக் கூலியைத்தான் நியாயக்கூலி எனச் சமூக விஞ்ஞானங்களின் கலைச் சொல்லகராதி (Encyclopaedia of Social Sciences) விளக்குகிறது. மற்றத் தொழிற் சாலைகளில் தொழிலாளர்கள் செலுத்தும் உழைப்பு, ஏற்கும் துன்பங் களின் அளவு, பெற்றபயிற்சியின் செலவு இவற்றைப்போலவே, வேறு சில தொழிற்சாலைகளிலும் அதே நிலைமைகள் காணப்பட்டால் அவர் கள் பெறும் கூலியின் அளவும் இத் தொழிற்சாலைகளிலும் அளிக்கப் பட வேண்டும் என்பதாம். சுருங்கச் சொன்னால் ஒரே மாதிரியான சூழ்நிலைகளில், சம அளவு திறன் உழைப்பு, சம அளவுப் பயிற்சி பெற்ற தொழிலாளர்கள் பணிபுரிவார்களேயானால் கூலிமட்டம் வேறுபாடில்லாமல் எல்லோருக்கும் ஒரே மாதிரியான அளவு அளிக்கப்படுமானால் அந்த அளவை நியாயக் கூலி எனலாம் என்று பேராசிரியர் மார்ஷல் கூறுகிறார்.

நியாய ஊதியத்தின் அளவை நிர்ணயம் செய்யும்போது தொழிலதிபர்களால் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்க இயலும்

(Capacity to pay) அளவையும் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும். நியாய ஊதியமும் தொழிற்சாலையின் நிதி அளவு அல்லது தொழிலதிபர்களால் கொடுக்க இயலும் அளவும்நெருங்கிய தொடர்பு உடையன எனலாம். நியாய ஊதியத்தின் அளவானது எக் காரணத்தை முன்னிட்டும் தொழிலாளர்களுக்கு உயிர் வாழத் தேவையான அளவுக்குக் கொடுக்கப்படும் (Living wages) கூலி மட்டத்தைவிட உயர்வாகவே இருத்தல் வேண்டும் என்ற கொள்கையில் மாறுபட்ட கருத்துகள் இல்லை எனலாம். தொழிலாளர்கள், முதலாளிகளிடையே ஊதியச் சிக்கல்கள், தொழிற் சண்டைகள் ஏற்பட்ட பல நேரங்களில் அவர்களிடையே ஒப்பந்தங்கள் ஏற்படுத்தியதாலும், சமரச முயற்சிகளினாலும் நல்லுறவு ஏற்படுத்தப் பட்டு, பண்ட உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்கு வழி கோலியுள்ளன. மத்திய ஊதியக் குழுவின் பரிந்துரைகளெல்லாம் மத்திய அரசு ஊழியர்களுக்குமட்டுமே பொருந்து மென்றாலும் தொழிலாளர் வழக்கு மன்றங்கள் அவற்றையே தனியார் துறையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கும் பொருந்தும் வகையில் செயற்படுத்தி உள்ளன. குறைந்தபட்சக்கூலியின் அளவைவிட நியாய ஊதியத்தின் அளவு அதிகமாக நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டும் என்ற நோக்கில்தான் ஆலை அதிபர்கள் செயல்படவேண்டும். அந்த நல்லெண்ணம்தான் தொழிலாளர் மனநிறைவுக்கும், பண்ட உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்கும் வழி வகுக்கும்.

குறைந்த அளவுக்கூலி (Minimum Wages)

எல்லா நாடுகளிலும் மிகக் குறைவாகக் கூலி பெற்றுவருகின்ற தொழிலாளர்களுக்கு நன்மை கிடைக்கும்வண்ணம் அரசு குறைந்த கூலியை நிர்ணயித்துவருகிறது. இந்தியாவும் இதற்கு விதி விலக்கன்று. இந்தியாவிலும் கூடப் பல தொழிலாளர்கள் எந்தச் சங்கங்களிலும் சேராமல் தனித்து நிற்கின்றனர். பலர் குறைந்த அளவு கூலியே பெறுகின்றனர். தொழிற்சங்கங்கள் இந்தியாவில் வலிமை பெறவில்லை. கூட்டாகப் பேசித் தீர்த்துக் கொள்ளும் முறை விரிவடையவில்லை. எனவே, பல வேலைகளில் அரசு தலையிட்டுக் குறைந்த அளவு கூலியைத் தீர்மானித்து, அதைக் கட்டாயமாக்குகிறது. பல ஆண்டுகளாக அரசு குறைந்த கூலியை ஏற்படுத்த எண்ணி வந்தது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நிறுவனத்தின் கொள்கையை 1926-ல் இந்திய அரசு ஏற்றுக்கொள்ளுமாறு கேட்டுக்கொள்ளப்பட்டது. ஆனால், அந்த நேரத்தில் அதனை இந்திய அரசு ஏற்றுக்கொள்ள முடியவில்லை. அண்மையில்தான் இந்திய அரசு அதனை ஏற்றுக் கொள்ள முடிந்தது. குறைந்த கூலியை ஏற்படுத்த வேண்டும்

எனப் பல தொழிலாளர் குழுக்கள் (கமிஷன்கள்) சிபாரிசு செய்தன. என்றாலும் இரண்டாவது உலகப் போருக்குமுன்னால் இந்திய அரசு இவ்விதத்தில் எவ்வித நடவடிக்கையும் எடுக்கவில்லை. இன்று பெரிய தொழில்கள் எல்லாவற்றிலும் நடுத்தரத் தொழில்கள், சிறு தொழில்கள் பலவற்றிலும், குறைந்த அளவு கூலி நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது. 1947ஆம் ஆண்டு ஏற்படுத்தப்பட்ட தொழில் நீதிமன்றங்கள் பெரிய தொழில்கள் எல்லாவற்றிலும் குறைந்த கூலி ஏற்படக் காரணமாக இருந்தன.

குறைந்த அளவுக் கூலி நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டியதன் இன்றியமையாமை

மிகக் குறைவாக எந்தத் தொழில்களில் கூலி கொடுக்கப்படுகின்றதோ அந்தத் தொழில்களில் கூலியை உயர்த்த முயற்சி செய்வதற்குக்காரணம் (Prevention of sweating in industry) குறைந்த அளவுக்கூலி, திறமையின்மையை உண்டுபண்ணும். எனவே தொழிலாளரது திறமை அதிகரிக்க, குறைந்த அளவு கூலி இன்றியமையாதது என்பதேயாகும். தொழிலாளர்சுரண்டப்படாமல் பாதுகாக்கப்படுவதும், வேலைக்குத் தகுந்த கூலி கிடைக்க ஏற்பாடு செய்வதும் குறைந்த கூலி இயந்திரத்தின் குறிக்கோளாகும். தொழிலாளர் சிதறுண்டு கிடக்கும்போதும், கூட்டாகச் சேர்ந்து முதலாளிகளுடன் கூலிபற்றி விவாதிக்க இயலாதபோதும் குறைந்த அளவுக் கூலி, தொழிலாளரைப் பாதுகாப்பதற்காக ஏற்படுத்தப்பட வேண்டியுள்ளது. நாட்டில் தொழில் அமைதியை வளர்க்க இது பெரிதும் உதவும்.

1848ஆம் ஆண்டின் குறைந்த அளவுக் கூலிச் சட்டம்

இச் சட்டம் தேயிலைத் தொழில், விவசாயம், எண்ணெய் ஆலைகள், அரிசி மற்றும் மாவு மில்கள், மோட்டார் போக்குவரத்து, மற்றும் தோற்பதனிடுதல் முதலியவற்றிற்குக் குறைந்த கூலியை நிர்ணயித்தது. மேற்கூறிய தொழில்களுடன் வேறு தொழில்களைச் சேர்க்க அரசுக்கு அதிகாரம் உண்டு. இச் சட்டத்தின்படி ஒரு மாநிலம் முழுவதிலும், ஒரு தொழிலில் 1000 வேலையாட்களுக்குக் குறைவாக இருந்தால், அத்தொழிலுக்குக் குறைந்த கூலி நிர்ணயிக்கப்படமாட்டாது. 1948ஆம் ஆண்டுச் சட்டம் 1957ல் திருத்தி யமைக்கப்பட்டது.

1948ஆம் ஆண்டுச் சட்டத்தின்படி ஒரு தொழிலுக்கு மாநில அரசே குறைந்த அளவுக் கூலியை நிர்ணயிக்கலாம். அல்லது ஒரு குழுவை ஏற்படுத்தி அக் குழுவின் மூலம் குறைந்த கூலியைச் சிபாரிசு செய்யலாம்.

கூலி விகிதங்கள் அரசியலார் நடத்தும் பத்திரிகைகளில் (Gazette) வெளியிடப்பட்டு மூன்று மாதங்களுக்குப் பிறகு அமுலுக்கு வரும். இவ்வாறு நிர்ணயிக்கப்பட்ட கூலி விகிதங்கள் 5 ஆண்டு களுக்குச் செல்லுபடியாகும். பின்னர் அவை மாற்றி அமைக்கப் படும். கூலி விகிதங்கள் மாற்றி அமைக்கப்படுவதற்கு முன்னர் அரசாங்கம், ஒரு குழுவை (Commission) ஏற்படுத்தும். அக் குழு, கூலி விகிதங்களில் எந்த அளவு மாற்றம் தேவைப்படும் என்பதை நிர்ணயிக்கும். மத்திய அறிவுரைக்குழு (Central advisory board) மாநிலக் குழுவின் செயல்களை ஒருங்கிணைக்கிறது. இந்தக் குழுவில் மாநிலக்குழு, தொழிலாளர்கள், மற்றும் முதலாளிகளின் பிரதிநிதி களின் சமமான எண்ணிக்கையில் இருப்பர். மற்றத் தனியாட்கள் (independent members) மொத்த அங்கத்தினர்களின் எண்ணிக் கையில் $\frac{1}{3}$ பங்கு இருப்பர். அரசாங்கம் காலம்பற்றிய வேலைக்கும், எவ்வளவு பொருள் உற்பத்தியாகிறது என்பதைக் குறிப்பிடும் வேலைக்கும், தனித்தனியே குறைந்த கூலி நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் இடையே 'குறைந்த அளவுக் கூலி' வேறுபட்டு அமைந்துள்ளது. 'குறைந்த அளவுக் கூலி' ஓரிடத்திற்கும் மற்றோரிடத்திற்கும் இடையே வேறுபடுகிறது. 1948ஆம் ஆண்டின் குறைந்த அளவுக் கூலிச் சட்டம், மிகக் குறைந்த அளவுக்கூலி கொடுக்கப்பட்டு வருகின்ற பல தொழில்களை விட்டுவிட்டது. எனவே, இச் சட்டத்தின் எல்லை மிகக் குறுகியதே யாகும். இச் சட்டம் குறைந்த அளவுக்கூலியை திட்டவட்டமாக நிர்ணயம் செய்யவில்லை அல்லது 'குறைந்த அளவுக் கூலி' என்ப தற்குச் சரியான இலக்கணம் அளிக்கவில்லை. அறிவுரை வழங்கும் குழுக்களை நிலையானவைகளாக ஆக்கியிருந்தால் அவற்றின் பணி செவ்வனே அமைந்திருக்கும். உண்மையான சிக்கல் யாதெனில் குறைந்த அளவுக் கூலியைத் திறம்பட அமுலுக்குக் கொண்டுவர பல மாநிலங்களில் போதிய நிர்வாக இயந்திரம் இல்லை. எனவே, ஒவ்வொரு தொழிலுக்கும் ஒரு தனியான, நிலையான குழு தேவை. அக் குழுவே குறைந்த அளவுக் கூலியை நிர்ணயிக்கும். தேவைப் படும்போது அதில் மாற்றங்களைச் செய்யும். இறுதியாக நாடு முழுமைக்கும் பொருந்துமாறு அமைகின்ற—எல்லாத் தொழில் கட்கும் பொருந்துமாறு அமைகின்ற—குறைந்த அளவுக் கூலியை ஏற்படுத்த வேண்டியது இன்றியமையாதது.

குறைந்த அளவுக்கூலி நிர்ணயம் செய்ய உதவியாக உள்ள சில அளவு கோல்கள்

உலகில் உள்ள எல்லா மக்களுக்கும் குறிப்பாகத் தொழிலாளர் களுக்குத் தங்கள் அன்றாடத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்காகக் கூலி கொடுக்கப்படவேண்டும் என்பதை உற்பத்திப் பெருக்கத்தின்

பால் ஆர்வம் கொண்ட அனைவரும் ஒப்புக்கொள்கின்றனர். ஒவ்வொரு தொழிலாளரும் தனக்கும், தன் குடும்பத்திற்கும் வேண்டிய இன்றியமையாத பண்டங்களான குறைந்த அளவு உணவு, குறைந்த அளவு உடை, குறைந்த இருப்பிடம் ஆகிய இவற்றையாவது பெறத்தக்கவகையில் கூலிமட்டம் பெறவேண்டும்.

மேலும் மருத்துவ வசதி, கல்வி வசதி, ஓய்வுகாலத் தொகை போன்றவைகளை எல்லாம், தொழிலாளர்கள் பெறுதற்குரிய வாய்ப்புகள் இருத்தல் வேண்டும். ஆனால் 20ஆம் நூற்றாண்டில் இத்தகைய குறைந்த அளவுக் கூலி என்பது தொழிற்சாலைகளின் திறனுக்கு அப்பாற்பட்டது. எனவே, அக் குறைந்த அளவுக் கூலியைப் பெற்றுத் தங்களின் உழைப்புச்சக்தியை நிலைநிறுத்தவும் தங்களின் குடும்ப நலனைப் பேணிப் பாதுகாக்கவும், போதுமான தாகவே அமைந்துவிடுகிறது. பொதுவாகத் தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயிக்கப்பட்டவுடன் அவர்கள் மனநிறைவு கொள்ளாமல் அக் கூலிமட்டத்தை ஒரு தொடக்கக் கட்டமாகக் கருதித் தொழிற்சங்கங்களின் உதவியோடு மேலும் கூலி உயர்விற்காகப் போராடுகின்றனர். கூலி உயர்வு என்பது தொழிலாளர்களின் உற்பத்தித் திறனையும் பணிகொடுப்போர் பெறும் இலாபத்தையும் பொருத்தே நிர்ணயிக்கப்படவேண்டும். தொழிற்சாலைகளால் அதிகக் கூலி கொடுக்க இயலுமா? என்பதை நன்கு ஆராய்ந்தபிறகே கூலிக்உயர்வுக் கோரிக்கை எழுப்பப்பட வேண்டும். பணிகொடுப்போர், பணிபுரிவோர், அரசாங்கம் ஆகிய மூன்று பிரிவினர்களின் முழு ஒத்துழைப்போடு, தொழிற்சாலைகளில் பண்ட உற்பத்தி பன்மடங்கு பெருகி, பணிகொடுப்போருக்கு அதிக இலாபம் கிட்டினால் அந்த இலாபத்தின் ஒரு பகுதியினை உற்பத்திப் பெருக்கத்தில் தங்கள் உழைப்பினை நல்கிய தொழிலாளர்களுக்கு ஊதிய உயர்வு அளிக்க இயலும். கூலிச் சிக்கல் தீர்க்கப்பட்டுவிடுமானால், உற்பத்தியின் அளவு உயர்ந்து அதன் வழி கூலி உயர்வும் பெற்றுத் தொழிலாளர்கள் இன்பகரமான வாழ்க்கையை மேற்கொள்ள இயலும்.

6. சமூகப் பாதுகாப்பு (அ) சமூகப் பொதுநலத் திட்டம்
(Social Security)

பண்டை நாட்களில் சமூகப் பாதுகாப்பு (Social security in ancient times)

உலகிலுள்ள பலநாடுகளைப் போலவே இந்திய நாட்டிலும் பெரும்பாலான மக்கள் தங்கள் உழைப்பினை நல்கியே ஊதியம் பெற்று அன்றாடத் தேவைகளைப் பூர்த்திசெய்துவருகின்றனர். எக் காரணம் கொண்டும் அவர்களால் பணிபுரிய இயலவில்லையென்றால் அவர்கள் பணப்பற்றுக் குறையுடையவர்களாகவே காணப்படுவார்கள். பண்டைய நாட்களில் இத்தகைய பணிபுரியவியலாத-பணி வாய்ப்புப் பெறாத மக்களைக் கூட்டுக் குடும்ப முறையில் ஊதியம் பெறுவோர் பேணிப் பாதுகாத்து வந்தனர். மேலும் விவசாய அறுவடைக் காலங்களிலும், வேலை அதிகமிருக்கும் நேரங்களிலும் எல்லோரும் தங்களாலியன்ற பணியினைக் கொடுத்து நிலம் அளிக்கும் பண்ட விளைவினைப் பங்கிட்டுக்கொள்வர். வயது முதிர்ந்தோர், சிறுவர்கள், நோயாளிகள் போன்ற பணிபுரிய இயலாதவர்களைக் குடும்பத்திலுள்ள மற்ற கூலி ஈட்டும் அங்கத்தினர்கள் காப்பாற்றி வந்தார்கள். இத்தகைய நல்ல சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டம் நாட்கள் நகர நகர, ஆண்டுகள் உருண்டோட உருண்டோட, மெதுவாக மறையத் தொடங்கியது.

தொழில் மயமாவதன் விளைவு: (Result of industrialisation)

தொழிற் புரட்சியின் விளைவாக உலகில் பொருளாதார, தொழிற்சாலை வட்டங்களில் மகத்தான மாறுதல்கள் ஏற்பட்டன. மனிதனுடைய வறுமையை விரட்டும் அளவுக்கு அவனது பொதுவான வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்தும் அளவுக்கு அண்மைக்காலத்

தொழிற்சாலைக் கலை நுணுக்கங்களும் தொழிற்சாலை அமைப்புகளும் பெரிதும் உதவி வருகின்றன என்றால் அக் கருத்து மிகையாகாது. எங்கும் தொழில்மயம் என்றால் கிராமப் புறங்களிலிருந்து தொழிலாளர்கள் பணி வாய்ப்புப் பெறவும், வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்திக் கொள்ளவும் நகர்ப் புறங்களை நாடிச் செல்லும் சூழ்நிலை உருவாகிறது. அத்தகைய தொழிலாளர்கள் நோய்வாய்ப்படும்போதோ, முதிய வயதிலோ, எதிர்பாராத துன்பச் சுழலடிக்கும்போதோ, அவர்களுக்குப் பாதுகாப்புக் கிடைப்பதில்லை.

தொழிலாளர்களிடையே புதிய விழிப்புணர்ச்சியை ஏற்படுத்தவும், சமுதாயப் பொருளாதாரக் கொள்கைகளை உருவாக்குவதிலும் சமூகப் பாதுகாப்பு அண்மைக் காலத்தில் பெரும் பங்கு புரிகிறது. குறைவான வருமானம் பெறும் தொழிலாளர்களுக்கு, அவர்களுடைய துன்பங்களைப் போக்கும் நன் நோக்கத்தோடு அரசாங்கம் கொடுக்கும் பாதுகாப்பிற்குப் பெயர் சமூகப் பாதுகாப்பாகும்.

பொதுநல ஈட்டுறுதியும் பொதுநல உதவியும் (Social insurance and social assistance)

தற்காலத்தில் அரசாங்கத்தின் ஆர்வமிக்க தலையீட்டால் இரண்டு வழிகளில் பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டத்திற்கு வெற்றிகள் கிடைத்திருக்கின்றன. முதலாவதாகத் தொழிலாளர்களும், பணியிலமர்த்துபவர்களும், அந்த மாநில அரசும், தங்கள் தங்கள் பங்குத் தொகைகளைத் தொழிலாளர் பொது நலப் பாதுகாப்பு நிதிக்களித்து, தொழிலாளர்கள் பணியின்மையால் வாடும்போதும், நோய்வாய்ப்படும்போதும், முதுமைப் பருவத்திலும் சில நிபந்தனைகளுக்குட்பட்டு உதவி செய்து வருவதாகும். சுருங்கச் சொன்னால் தொழிலாளர்கள், முதலாளிகள், அரசாங்கம் ஆகிய "மூன்று அங்கங்களின் நிதி உதவியோடும் முழு ஒத்துழைப்போடும் வருவாய் குறைந்த தொழிலாளர்களுக்களிக்கப்படும் முயற்சிகளையே பொது நல ஈட்டுறுதித் திட்டமென்பர். இரண்டாவது முறையாகிய பொது நல உதவித் திட்டத்தின் படித் தொழிலாளர்களை அச்சுறுத்தும் எதிர்பாராத இயற்கை இன்னல்களை ஈடுகட்டும் நோக்கத்துடன் உள்ளாட்சி மன்றங்கள் அல்லது மாநில அரசுகள் செய்யும் உதவியினைக் குறிக்கும். இம் முறையில் எவரும் தம் பங்குத் தொகையினைச் செலுத்துவதில்லை. எவராலும் பங்குத் தொகை செலுத்தப்படாமல், அரசு அளிக்கும் இப் பொதுநல உதவித் தொகை சிறு குழந்தைகள், தாய்மார்கள், உடல் உழைப்பினை நல்க இயலாதவர்கள், வயது முதிர்ந்தோர் போன்றோரின் நலம் காக்கச் செலவிடப்படும். இவற்றோடு பணியின்மையால் வாடுவோருக்கும் இவ்வுதவித் தொகை

அளிக்கப்படும். நாட்டில் உள்ள பொது மக்களிடமிருந்து வரி மூலம் வசூலிக்கப்படுகின்ற பொது வருமானத்திலிருந்து குறைவான வருமானம் பெறும் தொழிலாளர்களுக்கும், பொதுமக்களுக்கும் இன்றியமையாத விருப்பங்களைப் பூர்த்தி செய்யும் அளவிற்காவது நிதி உதவி அளிக்கப்படும் முறைதான் பொதுநல உதவித் திட்டம் என அழைக்கப்படுகிறது.

கடந்த மூன்று நூற்றுண்டுகளாகப் பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டம் (Social insurance) மேற்கு நாடுகளில் குறிப்பாக இங்கிலாந்து நாட்டில் தொடர்ந்து பின்பற்றப்பட்டு வருகிறது. அங்கு இயற்றப்பட்ட ஏழைகள் சட்டத்தின் விளைவாகப் பொதுநல உதவி முறையும் நடைமுறையில் இருந்துவருகிறது. உண்மையில் இங்கிலாந்து நாட்டிலேதான் எல்லா மக்களிடமும் தொட்டிற் பருவம் முதல் இடுகாடு செல்லும் வரையில், கட்டாயப் பங்குத் தொகை மூலம் நிதி சேகரிக்கப்பட்டுப் பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டம் நல்ல பயனைக் கொடுத்துவருகிறது. இத்தகைய நன்மைகளைப் பெறத் தகுதியற்றவர்கள், பொதுநல உதவித் திட்டத்தின் மூலம் பயனடைகிருர்கள். தற்கால நடவடிக்கைகளின்படிப் பொதுநல உதவித் திட்டமும் இணைந்து செயலாற்றி அங்குள்ள மக்களுக்கு நற்பணிகள் பல ஆற்றிவருகின்றன. நியூசிலாந்து நாட்டிலும் டென்மார்க் நாட்டிலும் அவைகளிரண்டும் பணியாற்றும் முறைகளை ஆராய்ந்தால் மக்களுக்கு அவையிரண்டில் எது அதிகப் பணியாற்றுகிறது என்று சொல்ல இயலாத அளவுக்கு உதவி நடவடிக்கைகள் மேற்கொண்டுள்ளன. அத்தகைய நாடுகளெல்லாம் தேசியப் பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்ட முறையைப் பின்பற்றி வருகின்றன.

பொதுநல உதவித் திட்டமானது அந்த நாட்டில் வாழும் பல தரப்பட்ட மக்களும் பயன்பெறும் வகையில் பணிபுரிய வேண்டும். அப் பணிகளின் வெற்றி தோல்விகள் அந்த நாட்டின் தேசிய வருமானத்தைப் பொறுத்ததாகும். பொருளாதாரத் துறையில் பின் தங்கிய நாடுகள் அப் பணிகளைச் செம்மையாக, எல்லா மக்களும் முழுப்பயனைப் பெறும் வகையில் பணிபுரிய நிதிப் பற்ருக்குறை, பெரும் தடையாகவே இருக்கும். ஆனுல் ஒரு தனிப்பட்ட தொழிற்சாலையின் திறமையை அடிப்படையாகக் கொண்டே பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டத்தின் சாதனைகளை அறிய முடியும். எனவே, நிதி மிக்க தொழிற்சாலைகளில் முதலிலும், பிறகு நிதி குறைந்த தொழிற்சாலைகளிலும் படிப்படியாக இத் திட்டத்தினைச் செயற்படுத்த முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். இந்தியாபோன்ற பொருளாதாரத் துறையில் முன்னேறி வரும் நாட்டில் பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டத்தைச் செயற்படுத்த இயலுமே தவிரப் பொதுநல உத-

லித் திட்டத்தைப் பின்பற்ற இயலாது. ஒவ்வொரு பின்தங்கிய நாட்டிற்கும் பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டம் இரண்டு முக்கியமான பணிகளைப் புரிந்து முக்கியத்துவம் பெற்றதாகக் காட்சியளிக்கிறது. இத் திட்டத்தின் மூலம் மக்களுடைய பொதுவான வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்தவும், அவர்களை எதிர் நோக்கி அச்சுறுத்தும் இன்னல்களை நீக்கவும், மக்களுடைய நல்வாழ்க்கையையே நோக்கமாகக் கொண்டு செயல்படும் உன்னதமான வழிகாட்டியாக விளங்குகிறது. மேலும் தொழிற் சிக்கல்களைத் தீர்த்து உற்பத்தியைப் பெருக்கவும் இத் திட்டம் துணைபுரிகிறது. எனவே, பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டம் என்பது வருங்காலத்தில் நாட்டிற்கு நன்மைகளை அள்ளிச் சொரியும் ஒரு அறிவுக் கூர்மையான திட்டமே தவிர எவருக்குமே இஃது ஒரு சுமையன்று.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பும் பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டமும் (Internatinal labour organisation and Social Security)

தொழிலாளர்களுக்கு நற்பணிகள் பல புரிந்திடவும், மருத்துவ வசதிகளை விரிவாக்கவும், பொதுநலப் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளை அதிகரிக்கச் செய்யவும் வேண்டுமென 'பிலடெல்பியா' நகரத்தில் நடைபெற்ற பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாட்டில் பரிந்துரைகளும் பல தீர்மானங்களும் கொண்டுவரப்பட்டன. கொண்டுவரப்பட்ட பல முக்கிய நற்பணி நடவடிக்கைத் தீர்மானங்களில் நோய்வாய்ப்படும்போது தொழிலாளர்களுக்களிக்கப்படும் உதவி, மருத்துவ உதவி, விபத்தினிழப்பு ஈட்டுத் தொகை, மகப்பேறு கால உதவித் தொகை, ஓய்வுகால உதவித் தொகை போன்றவைகள் மிகவும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்தவையாகும்.

பொதுநலப் பாதுகாப்பும் ஆசிய நாடுகளும்

ஆசிய நாடுகளில் பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டங்கள் சிறப்பாகச் செயலாற்றும் முறையில் நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. 1947-ல் டெல்லியில் நடைபெற்ற தொழிலாளர் மாநாட்டில் பொதுநலப் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளை விரைவாகவும் முன்னேற்றம் காணும் வழிகளிலும் செயற்படுத்த வேண்டுமெனத் தீர்மானமியற்றப்பட்டது. நோயில் வாடும்போதும், மகப்பேற்றின் போதும், தொழிலாளர்கள் இறக்கும்போதும், தொழிலாளர்கள் சமுதாயத்திற்கு மேற்கூறிய ஆபத்துகளின் தன்மைகளுக்கேற்ப உதவி வழங்க வேண்டுமெனவும் முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டத்தின்மூலம் தொழிலாளர்களுக்கு வருமானப் பாதுகாப்பு (Income security) இருத்தல் வேண்டும். மேலும் பொதுநலத் திட்டம் வெற்றிபெறச் சட்டங்கள்

வகுப்பதிலும், அவைகளைச் செம்மையாகச் செயல்படுத்துவதிலும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு பெரும் பங்கு ஏற்கவேண்டும். இந்திய நாட்டில் அத்தகையப் பணிகள் யாவும் தொழிலாளர் பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டத்தினால் (Employee'S state Insurance scheme) செயல்படுத்தப்பட்டு வருகிறது.

அயல் நாடுகளில் சமுதாயப் பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டம் (Social security sehemes in foreign countries)

இங்கிலாந்து நாட்டு அரசாங்கத்தைப்போல் வேறு எந்த நாட்டு அரசாங்கமும் தொழிலாளர்களின் வறுமையைப் போக்க அவ்வளவு தீவிரமாகப் போராடவில்லை என்றே சொல்லலாம். இங்கிலாந்து நாட்டை எலிஸபெத் மகாராணி ஆண்டு வந்த காலத்திலிருந்தே ஏழைகள் சட்டம் (Poor-laws) வாயிலாகப் பொதுநல உதவித் திட்டம் நன்முறையில் பணி புரிந்து வந்துள்ளது. 1601ஆம் ஆண்டிலேயே வறுமையில் வாடும் ஏழைகளுக்கும் திக்கற்ற தொழிலாளர்களுக்கும் உதவி அளிப்பது அரசாங்கத்தின் இன்றியமையாத கடமை என்பதை இங்கிலாந்து அரசாங்கம் ஏற்று, அதன்வழிநின்று நற்பணிகள் புரியத்தொடங்கிற்று. நாட்டுக் குடிமக்களின் நன்மைகளைப் பேணிப் பாதுகாக்கவும், தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத்தரத்தை உயர்த்தவும் அரசே முன்வந்து ஆக்கப் பணிகள் புரியக் கொள்கைகள் வரையறுக்கப்பட்டது முதன் முதலாவதாக இங்கிலாந்து நாட்டில்தான். அரை நூற்றுண்டு காலத்திற்கு முன்புவரையில் அரசின் நடவடிக்கைகளுக்கு எதிர் வாதம் புரிந்தவர்கள், குழந்தைகளுக்கு உணவு, உடை, கல்வி போன்றவற்றை அளிப்பது பெற்றோர்களின் கடமைதான் என்றும், உழைக்கும்போதே அதிக வருமானத்தை ஈட்டியும் சேமித்தும் அதன் துணை கொண்டு தான் நோய்வாய்ப்படும் போதும், பணி வாய்ப்பின்றி வாடும் போதும் வயதான காலத்திலும் செலவு செய்து கொள்ள வேண்டுமென்றும் கூறி அரசாங்கத்தின் முயற்சிகளுக்கெதிர்வாத மிட்டனர்.

1897ஆம் ஆண்டில் இங்கிலாந்தில் தொழிலாளர் இழப்பு ஈட்டுத் தொகைச் சட்டமும் (Workmen's compensation Act), 1908-ல் ஓய்வு கால உதவி நிதிச் சட்டமும் (Old age pension Act), 1911-ல் தேசிய ஈட்டுறுதிச் சட்டமும் (National Insurance Act) இயற்றப்பட்டன. இத்தகைய சட்டங்களின் மூலம் தொழிலாளர்கள் முழுப் பயன்களையும் பெறும் வழிகளில் யோசனைகளைக் கூறுமாறு லார்ட் பீவரிட்ஜ் (Lord Beveridge) என்பவரின் தலைமையின் கீழ் குழு ஒன்று அமைக்கப்பட்டது. 1942ஆம் ஆண்டில் அவர்

கொடுத்த அறிக்கை வெளியிடப்பட்டது. அதன்படி அரசாங்கம் பொது மக்களின் முழு ஒத்துழைப்போடு சமூகப் பொதுநலத் திட்டத்தை வெற்றி யடையச் செய்ய வேண்டும் என வலியுறுத்தப்பட்டிருந்தது. அவரது அறிக்கையில் கண்டிருந்தபடி அரசாங்கமும் பொதுநலப் பணித் திட்டங்களை விரிவாக்கியும், விரைவுபடுத்தியும் நன்மைகள் பல புரிந்தன.

ஸ்வீடன் (Sweden)

பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டத்தை வெற்றிகரமாகச் செயல் படுத்திய பல நாடுகளுள் ஸ்வீடன் நாடும் ஒன்றாகும். ஓய்வு காலத் தொகை, குழந்தைகள் பராமரிப்பு உதவித் தொகை, நோய்வாய்ப் படும்போது அளிக்கப்படும் ஈட்டுறுதித் தொகை, மகப்பேறுச் சலுகைகள், தொழிலாளர்கள் விபத்துக்களில் காயங்கள் ஏற்படும் போது அளிக்கப்படும் தொகை, பணி வாய்ப்பின்மை ஈட்டுறுதித் தொகை போன்றவைகளை ஸ்வீடன் நாட்டு அரசு சமூகப் பொது நலத் திட்ட முறையின் கீழ்ச் செயற்படுத்தி வருகிறது. முதல் உலகப் போருக்கு முன்பிருந்தே கட்டாய ஓய்வு கால உதவித் தொகை, அங்கவீனமுற்றுப் பணி புரிய இயலாதவர்களுக்கு அளிக் கப்படும் உதவித் தொகைத் திட்டம் நடைமுறைக்குக் கொண்டு வரப் பட்டிருந்தது. அந் நாட்டுக் குடிமக்கள் எல்லோரையும் சமூகப் பொதுநலத் திட்டத்தின் கீழ் பயன்பெறும் வகையில் சட் டங்கள் வகுக்கப்பட்டிருந்தன. ஸ்வீடன் நாட்டுச் சமூகப் பொது நலத் திட்டத்தின் சிறப்பான குண நலன் என்னவென்றால் பணி யிலமர்த்துபவர்கள் (Employers) பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டத் திற்குத் தங்கள் பங்குத் தொகைகளையோ காணிக்கைகளையோ செலுத்துவதில்லை. ஆனால், தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்கள் விபத்துகளுக்குள்ளாகும்போது பொதுநல ஈட்டுறுதி முறைப்படி பணியிலமர்த்துபவர்கள் தங்கள் பங்குத் தொகையாகத் தொழி லாளர்களுக்களிப்பார்கள். இதன் காரணம் யாதெனில் ஸ்வீடன் நாட்டில் வாழும் எல்லா மக்களுக்கும் பயன் அளிக்கும் வழிகளில் பொதுநலத் திட்டம் செயற்படுவதால் முதலாளிகள் தங்கள் பங்குத் தொகைகளை அளிப்பதில்லை. தொழிலாளர்களின் பொருளா தாரத் தரத்தையோ அல்லது வருமானத்தையோ கருத்தில் கொள்ளாமல் ஒரே அளவு ஓய்வுகாலத் தொகை எல்லோருக்கும் சம அளவில் அளிக்கப்படுகிறது. 1952ஆம் ஆண்டின் சட்டப்படி ஸ்வீடன் நாட்டில், பெற்றோர்களின் வருமானத்தைக் கணக்கிடா மல், குழந்தைகள் 16வயதுக்குட்பட்டு இருப்பார்களேயானால் அவர் களுக்குப் பராமரிப்புப்படி கொடுக்கப்படும் என்று கொண்டு வரப் பட்டது. கணவனை இழந்த மனைவிக்கும், மனைவியை இழந்த கண

வருக்கும், அவர்களுக்கு 10 வயதுக்குட்பட்ட குழந்தைகள் இருக்குமேயானுல் அவர்களைப் பாதுகாக்கத் தனியான நிதி உதவித் திட்டம் கொண்டுவரப்பட்டது.

தன்னிச்சைப் பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டங்கள் (Voluntary Social Insurance Schemes) 1880ஆம் ஆண்டிலிருந்தே சுவீடன் நாட்டில் செயற்படுத்தப்பட்டுவருகிறது. சுவீடன் நாட்டிலுள்ள பெரும்பான்மையான தொழிலாளர்கள் தன்னிச்சைப் பணி வாய்ப்பின்மை ஈட்டுறுதித் திட்டத்தில் (Voluntary unemployment Insurance scheme) உறுப்பினர்களாகச் சேர்ந்தனர். இத் திட்டத்தில் தொழிலாளர்களின் ஈட்டுறுதித் தொகையோடும் அரசாங்கத்தின் நிதி உதவியோடும்தான் பொதுநல உதவி அளிக்கப்படுகிறது. பணியிலமர்த்துபவர்கள் எவ்விதமான உதவி நிதியும் இத் திட்டத்திற் களிப்பதில்லை. இவ்விதமாக சுவீடன் நாட்டு மக்களில் பெரும்பாலோர் எவையேனும் ஒரு சில சமூகநல உதவிகளைப் பெறுகின்றனர்.

நியூசிலந்து (Newzealand)

மிகவும் முன்னேற்றமடைந்த சமூகப் பொதுநலத் திட்டத்தைப் பற்றிவரும் நாடு நியூசிலந்து ஆகும். நியூசிலந்து புதிதாக முன்னேற்றமடைந்த நாடாக இருந்தபோதிலும் பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டத்தை வெற்றிபெறச் செய்வதில் தொடர்ந்தாற்போல் ஆர்வமுடன் அந்த அரசாங்கம் பணிபுரிந்துள்ளது. வறுமையில் உழலும் தொழிலாளி என்றுமட்டும் பாராமல் நிதிப் பற்றுக் குறையால் வாடும் எந்த ஒரு மனிதனுக்கும் சமுதாய நற்பணி புரிய வேண்டும் என்ற முயற்சியை மேற்கொண்ட முதல் நாடு நியூசிலந்தாகும். சுகாதாரப் பணிமுறைத் திட்டம் என்ற ஒன்றின்மூலம் அரசாங்க உதவியோடு வயதான தொழிலாளர்களுக்கும், நோயில் வாடும் அனுதைகளுக்கும், பணியின்மைக் காலங்களில் உதவிகள் புரிகின்றன. 1938ஆம் ஆண்டிலேயே சமூகப் பொதுநலச் சட்டம் நியூசிலந்து நாட்டில் இயற்றப்பட்டது. சமூகப் பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டத்தில் சேர்ந்துள்ள நற்பணிகளுடன், மருத்துவமனைப் பணிகளும் (Hospital services) தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் பேணும் பணி முதலியனவும் இவ் வெல்லையின் கீழ்க் கொண்டுவரப்பட்டன. சில இன்றியமையாத நிபந்தனைகளுக்குட்பட்டு நியூசிலந்து நாட்டிலுள்ள ஒவ்வொரு 60 வயதுக் குடிமகனும் நன்னடத்தை உடையவராயிருப்பின் ஓய்வு காலத்தொகை பெறத் தகுதியுடையவராகிருர். கணவனை இழந்த மனைவியர்க்கு அடிப்படை ஓய்வுகாலப் பணம்

நிர்ணயிக்கப்பட்டு அளிக்கப்படுகிறது. அத்தகைய கணவனை இழந்த தாய்மாருக்கு 16 வயதுக்குட்பட்ட குழந்தைகளிருப்பின் ஓய்வுகாலத் தொகையுடன் குழந்தை பராமரிப்புச் செலவும் அளிக்கப்படுகிறது. 16 வயதுக்குட்பட்ட எவரும் பணியிலீடுபடும் போது ஏற்படும் விபத்தினாலோ அல்லது நோயினாலோ, பணிபுரிய இயலாத சூழ்நிலை உருவானால் அவர்களுக்கும் உதவித்தொகை அளிக்கப்படுகின்றது. தொழிலாளர்களைப் பணியிலமர்த்துபவர்கள் சில விதிகளுக்குட்பட்டுத் தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்படும் விபத்துக்களின் தன்மைகளுக்கேற்ப தவணை முறையில் ஈட்டுத்தொகை கொடுக்கவும் வகை செய்யப்பட்டுள்ளது. நியூசிலந்து நாட்டில் நோயாளிகள் பெரும்பாலும் ஒரு சிறு பணத்தையே மருத்துவர்களுக்கு அளிப்பர். மற்ற மருத்துவச் சலுகைகளும், பணிகளும் அவர்களுக்கு இலவசமாகவே அளிக்கப்படுகின்றன.

ஆஸ்திரேலியா (Australia)

கடந்த 50 ஆண்டுகளில் சமுதாயப் பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்ட முயற்சிகளில் ஆஸ்திரேலிய நாடு வெகுவான முன்னேற்றம் பெற்றுள்ளது என்னலாம் 19ஆம் நூற்றுண்டில் ஆஸ்திரேலியாவில் பொதுச் சுகாதாரம், பொதுக் கல்வி ஆகிய இரண்டு நற்பணிகள் மட்டுமே அளிக்கப்பட்டன. ஆனால் தற்போது எல்லா மக்களுக்கும் குறிப்பாகத் தொழிலாளர்களுக்குச் சாதாரணமாக ஏற்படும் எல்லா இன்னல்களுக்கும் ஈடுகொடுக்கும் வகையில் நிதி உதவிகளும், சமுதாயப் பணிகளும் மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ளன. 1947-ல் சமுதாயப் பொதுநல ஒருங்கிணைந்த சட்டம் இயற்றப்பட்டுப் பொது நலத் திட்டத்தில் கண்ட (முன்பே விளக்கப்பட்ட) எல்லாப் பணிகளையும் புரிகிறது. அவையாவன: ஓய்வுகாலத் தொகை அளிப்பு, கணவனை இழந்த பெண்களுக்கு உதவிப்பணம், மகப்பேறு உதவிப்பணம், நோய்வாய்ப்படும்போது கொடுக்கப்படும் உதவிப்பணம் போன்றவைகளாகும். மற்றும் 65 வயதுக்கு மேற்பட்ட ஆண்களுக்கும் 60 வயதுக்கு மேற்பட்ட பெண்களுக்கும் ஓய்வுகாலத் தொகை அளிக்கப்படுகிறது. நிரந்தரமாகப் பணிபுரிய இயலாதவர்களுக்கும், குருடர்களுக்கும் நிதி உதவி கொடுக்கப்படுகிறது. பணிவாய்ப்பின்றி வாடுபவர்க்கும் பணியினைத் தேடும் முயற்சிகளிலிறங்கிய 16 வயது முதல் 65 வயதுக்குட்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கும் பணிவாய்ப்பின்மைக்கான சலுகைகள் அளிக்கப்படுகின்றன. பெண்கள் 60 வயதுக்குட்பட்டவராயிருப்பின் இச்சலுகையினைப் பெறத் தகுதியுடையவர்களாகிறார்கள். விபத்தினாலோ அல்லது நோயினாலோ பாதிக்கப்பட்டுத் தற்காலிகப் பணிபுரிய வாய்ப்பில்லாமல் வாடும் தொழிலாளர்களுக்கும் மருத்துவச்

சலுகைகளும் அளிக்கப்படுகின்றன. ஆஸ்திரேலிய நாட்டில் மகப்பேற்று உதவி நிதி அளிக்கும் முறைதான் மிகவும் பழமையானது. 1947ஆம் ஆண்டுச் சட்டம் இயற்றப்பட்ட பிறகு இவ்வுதவி நிதி அதிகரிக்கப்பட்டது. குழந்தை 16 வயது அடைகின்ற வரையில் ஒவ்வொரு குழந்தைக்கும் பராமரிப்புச் செலவுக்கும், பயிற்சிக் கட்டணத்திற்கும், நிதி உதவி அளிக்கப்படுகிறது. வயது முதிர்ந்தவர்களுக்கும் உறுப்புக் குறைவுற்று ஓய்வுத்தொகை பெறுபவர்களுக்கும் இறுதிச் சடங்குச் செலவுக்கும் நிதி உதவி அளிக்கப்படுகின்றது. இங்கிலாந்து நாட்டைப் போலவே ஆஸ்திரேலியாவில் உள்ள எல்லா மாநிலங்களிலும் தொழிலாளர் நட்ட ஈட்டுறுதிக் கட்டண உதவியும் செயல்படுத்தப்பட்டு வருகிறது. வாழ்க்கைத்தரம் அதிகமுடைய ஆஸ்திரேலிய நாட்டில் சமூகப் பொதுநலத் திட்ட முறையைப் பின்பற்றி வருகின்றனர்.

அமெரிக்கா (America)

தொழிலாளர்களை எதிர்நோக்கும் எல்லா இன்னல்களிலிருந்தும் அவர்களுக்குப் பாதுகாப்புக் கொடுக்காமல் ஒரு குறைந்த அளவு வாழ்க்கைத் தரத்தையாவது பெறத்தக்க அளவில் சமூகப் பொதுநலத் திட்டம் பணிபுரிகிறது. இங்குச் சமூகப் பொதுநலத் திட்டம் பல வழிகளில் நல்ல பணிகளாற்றிவருகின்றது. ஆலை அதிபர்களாலும், அரசின் முயற்சிகளாலும், சில நேரங்களில் இணைந்த முயற்சிகளாலும், பல நேரங்களில் தனித்தனியாக இயங்கியும், தொழிலாளர்களின் பொதுவான நல்வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்தும் வகையிலும், சுகாதார நற்பணிகளை மேற்கொண்டும் பணிகள் புரிந்துவருகின்றது. அமெரிக்க நாட்டில் முதன்முதலாக 1935ஆம் ஆண்டில்தான் சமூகப் பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்ட முறையானது செயற்படுத்தப்பட்டது. அங்குச் சமூகப் பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டத்தின்படிப் பெரும்பான்மையான தொழிலாளர்களுக்கு ஓய்வுகால உதவியும், தொழிலாளர்கள் இறக்க நேரிட்டால் அவர்களுக்கு நிதி உதவியும் அளிக்கப்படுகிறது. அதுபோலவே பணிவாய்ப்பின்றி வாடும்போதும் அவர்களுக்கு உதவி வழங்கப்படுகின்றது. அமெரிக்காவிலுள்ள பல நகரங்களிலும் சுகாதாரப் பணிகளுக்கும், குழந்தை பராமரிப்பு நிலையங்களுக்கும் ஆகும் செலவுகளுக்கும் பொது உதவிமூலம் நிதியுதவி அளிக்கப்பட்டு வருகின்றது. 1949ஆம் ஆண்டின் சமூகப் பொதுநலச் சட்டப்படி பணியிலிருந்து ஓய்வுபெற்ற ஒவ்வொரு 65 வயதுக்குட்பட்ட தொழிலாளிக்கும் அவர்கள் ஈட்டுறுதி செய்துகொண்டவர்களாக இருப்பின் (1) தொடக்கநிலை ஈட்டுறுதிச் சலுகை, (2) மனைவியருக்கு

நன்மை, (3) கணவனை இழந்த மனைவிக்குச் சலுகைகள், (4) சிறுவர்களுக்கு உதவி, (5) பெற்றோர்களுக்கு உதவி, (6) இறக்கும்போது மொத்தநிதி உதவித் திட்டமுறை போன்ற உதவிகள் அளிக்கப்படுகின்றன. மீண்டும் இதே சட்டப்படி பணிவாய்ப்பின்றி வாடும்போது மொத்த வாரக் கூலியில் 50 சதவீத அளவினை அவர்களுக்கு அளிக்கவும் சட்டத்தில் வழி காணப்பட்டிருந்தது. நோய்வாய்ப்படும்போது அவர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் நிதி உதவியானது அவர்களுடைய கூலி மட்டத்தைச் சார்ந்தே நிர்ணயிக்கப்படும்.

உருசியா (Russia)

உருசிய நாட்டுச் சமுதாயக் கொள்கையின் அடித்தளமாக அமைந்திருப்பது சமூகப் பொதுநலத் திட்டமேயாகும். உருசிய நாட்டில் எல்லாத் தொழிலாளர்களும் இப் பொதுநலத் திட்டத்தினால் பயனடைந்து வருகிறார்கள். அங்குச் சமுதாயப் பொது நலத் திட்டத்தினை உற்பத்தியைப் பெருக்கும் சிறந்த கருவியாகக் கருதப்படுகிறது. அத்துடன் தொழிலாளர்களின் நலனைப் பேணிப் பாதுகாக்கும் ஒரு சிறந்த நிறுவனமாகவே தொழிலாளர் நலப் பாதுகாப்புத் திட்டம் நிலவி வருகிறது. இதனைச் செயற்படுத்தும் பணியினையும், நிர்வாக முறைகளையும் மேற்பார்வை புரியும் பணிகளையும் அந்த நாட்டிலுள்ள தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களிடமே விடப்பட்டன. அதற்காக ஒவ்வொரு தொழிற்சாலை கொடுக்கும் பங்குத் தொகையிலிருந்தே செலவு செய்யப்படுகிறது. உருசியாவில் ஏற்பட்ட அக்டோபர் புரட்சிக்குப் பின்பு சமுதாயப் பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டமானது உருசிய நாட்டுச் சமுதாயக் கொள்கையினை நிர்ணயிக்கும் நிரந்தரக் கருவியாக மாறத் தொடங்கிற்று. உருசிய நாட்டில் ஏற்படுத்தப்பட்ட முதலாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்திற்கு முன்பாக அதாவது 1933-ல் எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் உயர்ந்த அளவுப் பொதுநலப் பாதுகாப்பு அளிக்கவேண்டும் என்பதே முதன்மையான நோக்கமாகக் காணப்பட்டது. 1938-ல் இக் கொள்கையானது கைவிடப்பட்டு உயர்ந்த அளவு பண்ட உற்பத்திப் பெருக்கம் என்ற எண்ணம் மேலோங்கி நின்றது. ஏழாவது எல்லாத் தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களின் மாநாட்டிலும் பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டத்தின் பணிகள் மாற்றியமைக்கப்படவேண்டும் எனவும், செயல்முறை நடவடிக்கைகள் யாவும் சமதர்மக் கொள்கைகளை நிர்மாணிக்கும் வகையில் பணிபுரிய வேண்டும் எனவும் வலியுறுத்தப்பட்டன. உருசியாவில் சுகாதார ஈட்டுறுதித் திட்டம் (Health Insurance scheme) பல முறைகளில் மாற்றியமைக்கப்பட்டன. முதலாவதாகத் தொழிலாளர்கள் நோய்

வாய்ப்படும்போது, அவர்கள் நன்ருகப் பணிபுரிந்தபோது எவ்வளவு கூலி பெற்ருர்களோ, எவ்வளவு சலுகைகளைப் பெற்ருர்களோ அவைகள் யாவும் பெறத் தகுதியுடையவர்கள் எனச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. மற்றும் நிலக்கரி, இரும்புத்தாதுச் சுரங்கங்கள், இயந்திரங்கள் உற்பத்தி செய்யப்படும் தொழிற்சாலை, இரசாயனத் தொழிற்சாலை போன்றவற்றில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்குச் சிறப்பான உரிமைகள் உடைய ஈட்டுறுதி நிதித் திட்ட முறைகள் பின்பற்றப்பட்டன. 1938-ல் சமுதாய ஈட்டுறுதிச் சட்டத்தில் பல மாறுதல்கள் சட்டத்தின் துணைகொண்டு ஏற்படுத்தப்பட்டன. இம் மாறுதல்கள் செய்யப்பட்ட சட்டப்படி ஒரு தொழிலாளர் எவ்வளவு காலம் ஒரு பணியில் ஈடுபட்டிருக்கிருரோ அதனைக் கருத்தில்கொண்டு சமுதாய நலச் சலுகைகளின் அளவும், நிதி உதவியின் அளவும் நிர்ணயிக்கப்பட்டன.

தொழிலாளர்கள் நோயால் வாடும்போது அவர்களுடைய சராசரி வருமானம் கணக்கிடப்பட்டு அவர்கள் சுரங்கங்களிலும் இரசாயனத் தொழிற்சாலைகளிலும் பணிபுரிந்திருந்தார்களானுல். 100 சதவீதம் நிதி உதவி அளிக்கப்படுகின்றது. மற்றும் சில தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்கள் தொடர்ந்தாற்போல ஒரு ஆண்டு பணி புரிந்திருப்பார்களானுல் முழு ஊதியம் அதாவது 100 சதவிகித ஊதியமும் அளிக்கப்படுகின்றது. அவர்கள் தொடர்ந்தாற்போல் பணிபுரிந்து ஆனுல் 12 மாதங்களுக்குக் குறைவாகப் பணிபுரிந்திருப்பார்களேயானுல் 60% ஊதியத்தையே நோய்வாய்ப்பட்டபோது பெறமுடியும்.

தொழிலாளர்கள் நடத்தைக் குறைவு காரணமாகவோ பணியில் ஒழுங்கு மீறியமைக்காகவோ புரிந்த தவறுகளுக்காகப் பணி நீக்கம் செய்யப்பட்டாலோ, தாங்களாகப் பணியிலிருந்து விலகிவிட்டாலோ அவர்கள் சமுதாயப் பொதுநலச் சட்ட நன்மைகள் எதையும் பெறத் தகுதியில்லை என்பதும் வரையறுக்கப்பட்டது. பொதுநல ஈட்டுறுதித் திட்டத்தில் சேர்ந்துள்ள தொழிலாளர்களும் அவர்களுடன் வாழ்பவர்களுக்கு மட்டும் நோய்வாய்ப்பட்டபோது அளிக்கப்படும் சலுகைகள் தொடர்ந்து நோய் பூரண குணமாகும் வரையில் அளிக்கப்படும். பணியில் ஈடுபட்டிருக்கும் ஒரு தாயின் குழந்தை தொடர்ந்து இரண்டாண்டுகள் நோயினுல் துன்புற்ருல் அத் தாயானவள் அப் பணியிலிருந்து விடுவிக்கப்படுவாள். அதுபோலத் தொழிலாளர்களின் குடும்ப அங்கத்தினர்கள் தொடர்ந்து நோயுற்ருல் அத் தொழிலாளர்களும் பணியிலிருந்து விடுவிக்கப்பட்டு, அவர்கள் யாவரும் சமூகப் பொதுநல நிதியிலிருந்து நோய்ச்சலுகைகள் (Sick benefits) பெறுவர்.

நோயால் பீடிக்கப்பட்ட முதல் நாளிலிருந்து பூரண குணமடைகின்ற நாள்வரை அவர்கள் அவ் வுதவிகளனைத்தையும் பெறத் தகுதியுடையவர்களாகிறார்கள். நோயாளித் தொழிலாளியின் நோய், பூரண குணமடைய வாய்ப்பில்லை என்று மருத்துவர் குழு சான்றிதழ் கொடுத்தால், நிரந்தரமான உறுப்புக் குறைவுடையோருக்கான ஓய்வுகாலத் தொகை அளிக்கப்படும். எல்லா ஊதியமும் வாங்கிப் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களும் ஒரு குறிப்பிட்ட வயதை அடைந்தபிறகு அல்லது குறிப்பிட்ட ஆண்டுகள் தொடர்ந்து பணிபுரிந்திருந்தால் முதியவர் ஓய்வுகால நிதி பெறத் தகுதியுடையவர்களாகிறார்கள். 25 ஆண்டுகள் பணிபுரிந்திருந்து 60 வயதை அடைந்த ஆண் தொழிலாளர்களுக்கும் 20 ஆண்டுகள் பணிபுரிந்து 55 வயதை அடைந்த பெண் தொழிலாளர்களுக்கும் முதியவர் ஓய்வுகாலத் தொகை உண்டு. ஆனால் உருசிய நாட்டில் பணிவாய்ப்பின்மையால் வாடும் தொழிலாளர்களுக்கு ஈட்டுறுதித் திட்டம் செயல்முறையில் இல்லை. ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் தன் திறமைக்கேற்ற பணியினைப் பெறும் உரிமை படைத்தவராக இருப்பதால் பணிவாய்ப்பின்மை என்பதையே 1930-ல் சட்டபூர்வமாக ஒழிக்கப்பட்டுவிட்டது. உருசியாவில் எல்லாச் சமூகப் பொதுநல ஈட்டுறுதி நடவடிக்கைகளும் தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களால்தான் நிர்வாகம் செய்யப்படுகின்றன. இவற்றிற்கு உறுதுணையாக ஈட்டுறுதிக் குழுக்கள் பணிபுரிந்து வருகின்றன.

இந்தியாவில் பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டம் (Social Security in India)

இக் கோட்பாடு இந்தியாவிற்குப் புதிதன்று. ஒரு சில தொழிலதிபர்கள் தங்கள் தொழிலாளர்களுக்குப் பல ஆண்டுகளுக்கு முன்பிருந்தே ஓய்வுகாலத் தொகை, பிராவிடண்ட் பணநிதி, கிராடியுட்டி போன்றவைகளையும், தொழிலாளர்களுக்கு நலம் பயக்கும் பல பணிகளையும் புரிந்துவந்துள்ளனர். 1923ஆம் ஆண்டிலேயே தொழிலாளர்களுக்கு நட்ட ஈட்டுச் சட்டமும் (Workmen's Compensation Act) மற்றும் 1947ல் சில மாநிலங்களில் மருத்துவகால மகப்பேற்றுச் சலுகைகள் சட்டமும் இயற்றி அவைகளின் மூலம் நற்பணிகள் பல புரிந்திருக்கின்றன.

இத்தகைய நன்மை பயக்கும் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டிருந்தாலும் தொழிலாளர்களுக்குப் பூரணப் பாதுகாப்பு அளிக்கப்படாமலே இருந்துவந்தது. துவக்கத்தில் அந் நற்பணிகள் செய்யும் கடமையினைப் பணியமர்த்துபவர்களிடமே விடப்பட்டிருந்தது. அவர்களில் பெரும்பாலோர் அவற்றைச் சரியாக ஏற்றுச் செயல்படுத்தவில்லை.

1948ஆம் ஆண்டில் தொழிலாளர் மாநில ஈட்டுறுதிச் சட்டம் (Employees State Insurance) இயற்றப்பட்டது. இச் சட்டமானது 20 தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் எல்லாத் தொழிற்சாலைகளுக்கும் பொருந்தும் என வலியுறுத்தப்பட்டது. மற்றும் நிலக்கரிச் சுரங்கங்கள் பிற்காலச் சேமிப்பு ஊக்கப்பரிசு முறை 1948லும், 1952-ல் தொழிலாளர் பிற்காலச் சேமிப்பு (Employee's Provident Fund) முறை மாபெரும் தொழிற்சாலைகளிலும் கொண்டுவரப்பட்டது. 1953-ல் இயற்றப்பட்ட சட்டத்தில் ஆட்குறைப்பு நடவடிக்கையின் (Retrenchment) போது அளிக்கப்படும் சலுகைகளும் விளக்கப் பட்டன.

விரிவாக விளக்கினுல் பொதுநலத் திட்டத்தில் ஈட்டுறுதி முறைப்படி ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் பணிபுரியும் சக்தியிழந்து ஊதியம் பெறமுடியாத நிலையில் இருக்கும்போது, அல்லது நோய் வாய்ப்படும்போது தொழிலாளிக்கும் அவரது குடும்பத்திற்கும் போதிய வசதிகளும், நிதி உதவியும் அளிக்கப்படும் என்ற உத்திரவாதமானது அளிக்கப்பட்டது.

தொழிலாளர் நட்ட ஈடு (Workmen's Compensation)

1923ஆம் ஆண்டில் முதன்முதலாகத் தொழிலாளர் நட்ட ஈட்டுச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இரயில்வே, டிராம் வண்டி, சுரங்கங்கள், கடல், துறைமுகம், கப்பல் கட்டும் தொழிற்சாலை, தீ யணைக்கும் படை இவர்கட்குமட்டும் அவர்கள் பணியில் ஈடுபடும் போது அடையும் விபத்துக்களின் தன்மைக்கேற்றவாறு நட்ட ஈடு அளிக்கவேண்டுமென இச் சட்டம் வலியுறுத்தியது. பணியிலமர்த்துபவர்கள் (Employers) குறிப்பிட்ட விகிதங்களில் நட்ட ஈட்டுத் தொகையினைத் தொழிலாளர்களுக்களிக்க வேண்டும். பின்பு இச் சட்டத்தில் சில திருத்தங்கள் செய்யப்பட்டு மேலும் சில தொழிற்சாலைகளும் இதன்கீழ்க் கொண்டுவரப்பெற்றன. அத்தகைய நட்ட ஈடானது விபத்து நேர்ந்த எட்டாம் நாள்முதல், ஒரு மாத ஊதியத்தில் பாதியினைப் பெறலாம் எனவும், நிரந்தரமாகப் பணிபுரிய இயலாத அளவுக்குப் பாதிக்கப்பட்டாலோ விபத்தில் மரண மடைந்தாலோ மொத்தப் பணமாகவும் (Lump sum) பெறலாம் எனவும் குறிப்பிடப்பட்டது. ஒவ்வொரு மாநிலத்திலும் இவ் வழக்குகளை விசாரித்து நட்ட ஈட்டின் அளவினை நிர்ணயிக்கவும், வழக்குகளுக்கு முடிவுகள் வழங்கவும், நேர்மை, நீதியை நிலைநாட்டவும் ஆணையாளர்கள் நியமிக்கப்பட்டனர்.

மகப்பேறு காலச் சலுகைகள் (Maternity benefits)

தொடக்க காலத்தில் பெண் தொழிலாளர்களுக்கு மகப்பேறு கால விடுமுறைத் திட்டம் இல்லாத காரணத்தால் துன்பங்கள் மிகுந்

திருந்தன. இவற்றை உணர்ந்த பல மாநில அரசாங்கங்கள் மகப் பேறு காலச் சட்டங்களை இயற்றினர். 1929-ல் முதன்முதலாகப் பம்பாய் மாநில அரசுதான் இச் சட்டத்தை இயற்றியது.பின்புதான் மற்ற மாநில அரசுகள் பம்பாயைப் பின்தொடர்ந்து அந் நற் பணியை மேற்கொண்டன. இச் சட்டத்தின்படிப் பெண் தொழி லாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் மருத்துவகால மகப்பேற்றுச் சலுகை கைகள் யாவும் முதலாளிகளாலேயே அளிக்கப்பட்டன. குழந்தை பிறப்பதற்கு முன்பும் பின்பும் அத் தாய்மார்களுக்கு 8 வார காலம் கட்டாய ஓய்வு தேவை என்றும் வலியுறுத்தப்பட்டது. சில நேரங் களில் நிலைமைகளுக்கேற்ப இக் கால எல்லை 12 வார ஓய்வாகவும் அதிகரிக்கச் சட்டம் துணைபுரியும்.

சுகாதாரக் காப்புறுதி (Health Insurance)

இத் திட்டத்திலுள்ள மிகப்பெரும் குறை என்னவென்றால் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் நட்ட ஈடானது தனிப்பட்ட முதலாளியின் கடமையாகக் கருதப்படுவதே யாகும். கடமை தவறிய முதலாளிகள் அவ்வாறு நட்ட ஈடு கொடுப்பதைத் தவிர்த்து விடுகிறார்கள். தங்கள் உரிமைகளையே அறியாத தொழிலாளர்கள் பல நன்மைகளைப் பெற முடியாமல் போய் விடுகிறது. பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டத்தின் அடிப்படை நோக்கத்தினைச் செயற்படுத்த விரும்பினால் நட்ட ஈடு கொடுப் பதை முதலாளிகளின் கடமையாகக் கருதாமல் அரசாங்கமோ தனிப்பட்ட அதிகாரம் பெற்ற நிர்வாக இயந்திரமோ அப் பணி யினைச் செய்ய வேண்டும். சுகாதாரக் காப்புறுதித் திட்டத்தை விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்கும், தொழிற்சாலை மற்றும் வாணி பத்தில் பணிபுரிபவருக்கும் பொருந்துமாறு சட்டமியற்ற வேண்டும். பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் கோரிக்கையை இந்திய அரசாங்கம் பொருளாதாரச் சூழ்நிலைகள் காரணமாக ஏற்றுச் செயல்படுத்தவில்லை. சில ஆண்டுகள் கழிந்த பிறகு தொழிலாளர் களின் நன்மைகளை அதிகரிக்க யோசனைகள் கூறுமாறு நியமிக்கப் பட்ட இராயல் குழு (Royal Commission) பல பரிந்துரைகளை அரசிடம் சமர்ப்பித்தது. அப் பரிந்துரையின்படி மாநிலத் தொழி லாளர் அமைச்சர்கள் யாவரும் தொழிலாளர்களுக்குச் சுகாதாரக் காப்புறுதித் திட்டத்தை ஏற்றுச் செயல்படுத்த வேண்டும் என்பதை ஒப்புக்கொண்டனர். பிறகு மகப்பேற்றுச் சலுகைகள், விபத்துக் கால உதவி போன்றவைகளும் 1948-ல் இயற்றப்பட்ட மாநில அரசின் தொழிலாளர் காப்புறுதிச் சட்டத்தில் இடம்பெற்றன. இச் சட்டத்தினைச் செயற்படுத்தும் கடமை முதலாளிகள், தொழிலாளிகள், மருத்துவர்கள், மத்திய மாநில அரசாங்கங்களின்

பிரதிநிதிகள் அடங்கிய கழகத்திடம் ஒப்படைக்கப்பட்டது. எல்லா மட்டங்களிலும் முழு ஒத்துழைப்பிணைப் பெற வட்டார வாரியங்கள் (Regional Boards) உள்ளூர் குழுக்கள் (Local committees) ஏற்படுத்தப்பட்டன. தொழிலாளர் முதலாளியிடையே ஏற்படும் வழக்குகளை நடத்த மாநில அரசாங்கங்களால் வழக்கு மன்றங்களும் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளன. ரூ. 400 மேற்படாத கூலி வாங்கும். தொழிலாளர்கள் அனைவரும் இத் திட்டத்தின் கீழ் வருவர். இத் திட்டத்தினால் கீழ்க்கண்ட நன்மைகளைத் தொழிலாளர்கள் பெற வாய்ப்புண்டு.

1. பணியில் ஈடுபடும்போது விபத்து நேரிட்டாலோ அல்லது நோய்வாய்ப்பட்டாலோ இலவச மருத்துவச் சிகிச்சை வசதி அளிக்கப்படும்.

2. பெண் தொழிலாளர்களுக்கு இலவச மகப்பேறு வசதி கிடைக்கும். குழந்தை பிறப்பதற்கு முன்பும் பின்பும் 12 வாரகால அளவுக்கு இச் சலுகைகளைப் பெற இயலும்.

3. விபத்து நேரும்போது தொழிலாளி பணிபுரிய முடியாத சூழ்நிலை உருவாகிவிட்டால் (7 நாட்களுக்குமேல்) அவ்வாறு பணி புரிய முடியாத காலம் வரையில் அவருடைய கூலியில் பாதி அளவினைப் பணமாகத் தொழிலாளர்கள் பெறமுடியும்.

4. நிரந்தரமாகப் பணிபுரிய இயலவில்லை என்றால் தொழிலாளியின் கூலியில் பாதி அளவினை ஆயுட்கால ஓய்வுத் தொகையாக (Life pention) அளிப்பர்.

இதற்காகச் செலவு செய்யப்படும் பணம் முழுவதும் தொழிலாளர்கள், முதலாளிகள், மத்திய மாநில அரசுகள் அளிக்கும் நிதி உதவி, போன்ற பங்குத் தொகைகளிலிருந்துதான் கிடைக்கிறது. தொழிலாளிகளிடமிருந்தும் பங்குத் தொகை வசூலிக்கப்படுவதன் நோக்கம் அச் சுமையை எல்லோரும் பங்கிட்டுக் கொள்ள வேண்டும் என்பதேயாகும். இதற்காகத் தொழிலாளர்கள் பெறும் கூலியைக் கணக்கில் கொண்டு 8 வகைகளாகப் பிரித்துள்ளனர். நாள் ஒன்றுக்கு ரூ 1 முதல் 1-50 கூலி பெறும் தொழிலாளி வாரம் ஒன்றுக்கு 0-12 காசுகளும், நாள் ஒன்றுக்கு ரூ 8/ கூலி பெறும் தொழிலாளி வாரம் 1 க்கு ரூ 1-25 ம், நாள் ஒன்றுக்கு ரூ 1 க்கு குறைவாகக் கூலிபெறும் தொழிலாளர் எல்லாச் சலுகைகளையும் பெற முடியும் என்றாலும் பங்குத் தொகை ஏதும் செலுத்த வேண்டியதில்லை. மற்றத் தொழிலாளர்கள் மேலே கண்ட விகிதத்தில் காப்புறுதி நிதிக்குத் தங்கள் காணிக்கைகளை மனமுவந்து அளிக்கிறார்கள். இத்

தகைய பங்குத் தொகைகளோடல்லாமல் இதற்கான நிர்வாகச் செலவை முதல் 5 ஆண்டு காலத்திற்கு ஆகும் செலவில் மத்திய அரசு 2/3 பங்கு ஏற்கிறது. மாநில அரசு மருத்துவச் சலுகைச் செலவுகளை ஏற்கிறது. தொழிலாளர்களுக்கு நோய்வாய்ப்படும் போது கொடுக்கப்படும் சலுகைகள் நோயால் பீடிக்கப்பட்ட நாள் முதல் 56 நாட்கள் வரைதான் அனுமதிக்கப்படும். 800 தொழிலாளர்கள் சுகாதார காப்புறுதித் திட்டத்தில் சேர்ந்திருப்பார்களாயின் ஒரு மருத்துவப் படுக்கை (Medical bed) வீதம் 500 பெண் தொழிலாளர்களுக்கு ஒரு மகப்பேறுப் படுக்கை (Maternity bed) வீதம் வசதி அளிப்பதென சுகாதார ஈட்டுறுதிக்குழு (Health insurance corporation) முடிவு செய்துள்ளது. மொத்தம் 100 மருத்துவப் படுக்கைகளுக்கு மேலும் தேவைப்பட்டால் புதிய மருத்துவமனைகள் கட்டப்படும் எனவும் முடிவு செய்யப்பட்டது. இத் திட்டத்தைச் செயற்படுத்துவதில் சில சிக்கல்களு முண்டு. தொழிலாளர்கள் வேறு பணிகளைக் கவனிக்க நோய் என்று பொய் கூறி ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்திற்குப் பணிபுரியாமலேயே 60 சத விகிதக் கூலியையும் பெற்றுவிடுகின்றனர். இத் தீச்செயலைத் தடுக்க நோய்வாய்ப்பட்ட தொழிலாளிகள் மருத்துவர் கூறியபடிச் சிகிச்சை பெறுகிறார்களா என்பதை மேற்பார்வை செய்யச் சமூக மேற்பார்வையாளர்கள் கழகத்தால் நியமிக்கப்பட்டுள்ளனர். சந்தேகமாக உள்ள, நோயாளிபோல் நடிக்கும் தொழிலாளர்களை மருத்துவர் குழுவுக்கு அனுப்பிவைத்து உண்மை நிலை அறிவர்.

இந்தியா சுதந்திரம் பெற்ற நாளிலேயே பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டம் தொழிலாளர் நலம் பேணத் துவக்கப்பட்டுவிட்டது என்றாலும் ஒரு சில இலட்சம் தொழிலாளர்கள்தாம் இதன் முழுப் பயனைப் பெற்றுவருகிறார்கள். இந்த நல்வாய்ப்புப் பணிகளைப் பெறாத தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை மில்லியன் கணக்கில் செல்லுகிறது. தொழிலாளர்களின் மொத்த எண்ணிக்கையில் மிகச் சிலர் மட்டும்தான் நம் நாட்டில் பொதுநலக் காப்புறுதித் திட்டத்தின் மூலம் உதவி பெற்றுவருகின்றனர். குறிப்பாகக் கைவினைத் தொழில்புரியும் தொழிலாளர்களும், வேளாண்மைத்துறையில் ஈடுபட்டிருக்கும் தொழிலாளர்களும் இத் திட்டத்தினால் பயனேதும் இதுகாறும் பெறவில்லை. ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் பணியின்மையால் வாடும்போதும் நோயால் பீடிக்கப்பட்டிருக்கும்போதும் அல்லது வயது முதிர்ந்து பணிபுரிய இயலாவிட்டாலும் அவர்கள் பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டத்தினால் பயனடைய வேண்டும் என்பதே இக் கோட்பாட்டின் அடிப்படை நோக்கமாகும்.

வயதான காலத்தில் ஓய்வுத் தொகை (Old age pensions)

பிற்காலச் சேமிப்பு (Provident fund) நிதிமூலம் பொதுவாக எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் ஓரளவு பயன் கிடைத்தாலும் வயது முதிர்ந்த காலத்தில் அத் தொகை பற்றுக்குறையாகக் காட்சியளிக்கிறது. பணியில் ஈடுபட்ட சில வருடங்களிலேயே தொழிலாளர் இறந்துவிட்டால் தொழிலாளியை நம்பி வாழ்பவர்களுக்கு அளிக்கப்படும் சேமிப்புத் தொகை, தேவைகள் அனைத்தையும் சரிக்கட்டும் அளவில் இராது. எனவே ஓய்வுகால உதவித் தொகை அவசியமாகிறது.

பணிவாய்ப்பின்மை காப்புறுதித் திட்டம் (Unemployment insurance)

50 தொழிலாளர்களுக்கு மேல் பணிபுரியும் தொழிற்சாலைகளுக்கும், காபி தேயிலைத் தோட்டங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கும் பொருந்தும் வகையில் 1953-ல் முதன்முதலாகப் பணிவாய்ப்பின்மை காப்புறுதி முறை பின்பற்றப்பட்டது. இந்திய நாட்டில் வேளாண்மைத் துறையில் ஈடுபடும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கைதான் மிகவும் அதிகமாக உள்ளது. மொத்த மக்கள் தொகையில் 100க்கு 80 பேர் விவசாயத்தில் ஈடுபட்டுப் பணிபுரிந்து வருகிறார்கள். நகரத்தில் கூலிக்காகப் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் எதிர்நோக்கும் ஆபத்துகளும் கிராமப்புற விவசாயத் தொழிலாளர்கள் படும் துன்பங்களும் ஒரே அளவாக இரா. நிலம் பயிரிடும் விவசாயிகளுக்கு நிலச் சீர்திருத்தங்கள் (Land reforms) மூலம் நிலையான வருமானத்திற்கு வழிவகுக்கலாம். இயற்கையின் தீய விளைவுகளாலும் பண்ட விலைச் சரிவாலும் அவர்களுடைய பொதுவான வாழக்கைத்தரம் குறைய நேரிடலாம். விவசாயத் தொழிலாளர்கள் விளைநிலங்களில் கூலிக்காகத் தங்கள் உடலுழைப்பினை அளித்தாலும், அவர்களுக்கென ஓர் அமைப்பு இல்லாததாலும், விவசாயம் என்பது ஒரு குறிப்பிட்ட காலப்பணி (Seasonal employment) யாகமட்டுமே இருப்பதாலும் அவர்களுடைய வாழ்க்கைத்தரம் பொதுவாகக் குறைந்தே காணப்படும்.

இந்திய அரசியல் சட்டத்தின்படி ஒவ்வொரு மாநிலமும் தன் பொருளாதார வரையறைக்கு உட்பட்டுத் தொழிலாளிகளுக்குப் பணி அளிக்கவும், கல்வி ஓய்வுகாலத் தொகை, நோய்வாய்ப்படும் போது சலுகைகள் முதலியவற்றை அளிக்கவும் உத்திரவாதம் கொடுக்கப்பட்டு இருக்கிறது. நம் நாட்டில் பொது நலப் பாதுகாப்புத் திட்டம் தொழிற்சாலைகளின் நிதி வாய்ப்புகளுக்கு ஏற்ப விரிவாக்கப்பட்டு வருகிறது. நாட்டு வருமானம் மேலும் மேலும் உயரும்போது பொதுநலக் காப்பு உறுதித் திட்டமும் வெற்றி அடை

யும் என்று கருதப்படுகிறது. தொழிலாளர்களுக்கு மருத்துவப் பணி புரிய மருத்துவர்கள், மருத்துவ மனைகள், தரம் உள்ள மருந்துகள் போன்றவை பற்றுக்குறையாகவே உள்ளன. சுகாதார விரிவாக்கக் குழுவின் கணக்குப்படி நம் நாட்டில் 6000 மக்களுக்கு ஒரு மருத்துவர் தான் பணிபுரிகிருர். ஆனல் இங்கிலாந்தில் 1000 மக்களுக்கு ஒருவர் வீதம் பணிபுரிகிருர். நம் நாட்டில் நகர்ப் புறங்களில் 24,000 மக்களுக்கு ஒரு மருத்துவ மனையும் கிராமங்களில் 50,000 மக்களுக்கு ஒரு மருத்துவ மனையும் நிறுவப்பட்டுள்ளன. எனவே இதனை மேலும் விரிவடையச் செய்ய அரசாங்கமும் பொதுமக்களும் முழு ஒத்துழைப்பினை அளிக்கவேண்டும். நிதிப் பற்றுக்குறையின் காரணமாக ஒரு சில குறைகள் இருந்தாலும் பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டம் இந்திய மக்களிடையே நல்ல முன்னேற்றத்தைக் கொடுத்துள்ளது. திட்டமிட்ட பொருளாதார முயற்சிகளினல் நம் நாட்டில் உள்ள எல்லா மக்களுக்கும் பொதுநலப் பாதுகாப்புப்பணிகளை நிறைவேற்ற இயலும் என்பதுதான் மத்திய, மாநில அரசாங்கங்களின் பேரவாவாகும்.

7. தொழிலாளர் நல அமைப்பு

(Trade union movement)

தொழிலாளர்கள் தாங்களாகவே முன்வந்து தங்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாக்கவும், பொதுவான வாழ்க்கைத் தரத்தினை உயர்த்தவும், கூட்டு முயற்சியில் போராடுவதற்காக ஏற்படுத்திக் கொள்ளப்படும் ஓர் அமைப்பே தொழிலாளர் நல அமைப்பாகும். பண்டைய நாட்களில் ஒவ்வொரு கிராமத்திலும் தொழிலாளர்களிடையே ஏற்படும் கருத்துவேறுபாடுகளைத் தீர்க்க பஞ்சாயத்து (ஊராட்சி) முறை நடைமுறையிலிருந்துவந்துள்ளது. தொழிலாளர்கள், முதலாளிகளிடையே ஏற்படும் தொழிற்சண்டைகளைத் தீர்க்கும்பணியினையும் ஊராட்சி மன்றங்களே ஏற்று நடத்தின. முதலில் தொழிலாளர்கள் தங்கள் குறைகளை பணியிலமர்த்தியவர்களிடம் நேரில் விளக்கிப் பரிகாரம் தேடுவதும், அம் முயற்சில் வெற்றிபெறவில்லை என்றால் நேரிடையாகப் பணிபுரிய மறுத்தல் போன்றவை படிப்படியான நடவடிக்கைகளாகும். தொழிலாளர்கள் அம் முயற்சிகளில் பெறும் வெற்றிதோல்விகள் அவர்களால் முதலாளிகள் முன்பு வைக்கப்படும் கோரிக்கைளின் நியாயத்தைப் பொறுத்தே அமைகின்றன. பண்டைக் காலத்தில் கிராம ஊராட்சியினர் அளித்த தீர்ப்பை மீறியவர்கள் அச் சமுதாயத்திலிருந்தே விலக்கி வைக்கப்பட்டிருந்தார்கள். அந்த அளவிற்கு கிராமங்களில் உள்ள ஊராட்சி உறுப்பினர்களிடையே ஒற்றுமை உணர்வு மிகுந்து காணப்பட்டது.

இருபதாம் நூற்றுண்டின் தொடக்கக் காலத்தில்தான் இந்திய நாட்டில் தொழிலாளர் நல அமைப்பு என்னும் குழந்தை பிறந்து இந்திய மண்ணில் தவழ ஆரம்பித்தது. 1875ஆம் ஆண்டில் சில சமுதாயச் சீர்திருத்தவாதிகள், சோராப்ஜி ஷாபுரிஜி (Sorabji Shapurji) என்பவர்களின் சீரிய தலைமையின்கீழ் பம்பாயில் ஒன்று கூடி தொழிலாளர்களின் வறுமைநிலை, குறிப்பாக பெண் தொழிலாளர்களின் ஏழ்மை நிலையைப் புரிந்துகொண்டு அவற்றில் மாற்றம்

செய்ய விரும்பி அதிகாரிகளிடம் அணுகிக் கலந்து பேசி சட்டங்களின் துணைகொண்டு தொழிலாளர்களின் துயரங்களைக் களையப் பாடுபட்டனர். 1877-ல் நாக்பூரிலுள்ள எம்பரஸ் நூற்பாலையில் (Empress Textile Mill) கூலித் தகராறு காரணமாக வேலை நிறுத்தம் ஏற்பட்டது. ஆனால் அத்தகைய வேலை நிறுத்தங்களெல்லாம் தற்போது நிகழும் வேலை நிறுத்தங்களோடு ஒப்பிடக் கூடியவை அல்ல. துவக்கத்தில் வேலை நிறுத்தங்கள் என்றால் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சாலைகளில் பணி புரியாமல் ஆலைகளிலிருந்து வெளியே வந்து தத்தம் கிராமங்களுக்குச் சென்று விடுவர். பண்டைய நாட்களில் தொழிலாளர்கள் கூட்டு முயற்சியினாலோ அல்லது கூட்டாகப் பேரம் பேசியோ தங்கள் குறைகளை நிவர்த்தித்துக் கொள்ளவில்லை.

இந்திய நாட்டில் தொழிலாளர் நலச் சங்கத்தை ஏற்படுத்திய பெருமை தொழிற்சாலையில் பணி புரிந்த என். எம். லோகண்டி (Lokhande) அவர்களையே சாரும். 1884ஆம் ஆண்டில் திரு. லோகண்டி அவர்களின் சீரிய தலைமையின்கீழ் தொழிலாளர்கள் ஒன்று திரண்டு பம்பாயில் மாநாடு கூட்டி, தங்கள் குறைகள் யாவையும் தொழிற்சாலைக் குழுவினரிடம் நேரில் சென்று கோரிக்கைகளைக் கொடுத்து நியாயம் வழங்குமாறு கேட்கவேண்டும் எனத் தீர்மானமியற்றப்பட்டது. அதே மாநாட்டில் தொழிலாளர்களின் பணி நேரம், வாராந்திர ஓய்வு நாட்கள், விபத்து நேரும்போது நட்ட ஈடு போன்ற கோரிக்கைகளும் எழுப்பப்பட்டன. அதன் விளைவாக பம்பாயில் உள்ள ஆலை அதிபர்கள் தொழிலாளர்களுக்கு வாரத்தில் ஒரு நாள் முழு ஓய்வு அளித்தனர். இந்த வெற்றியைப் பெற்ற லோகண்டி (Lokhande) என்பவர் ஆலைத் தொழிலாளர்களின் தலைவராகத் தேர்ந்து எடுக்கப்பட்டார். தொழிலாளர்களுக்கு என தீனபந்து என்றசெய்தித்தாள் லோகண்டி என்பவரை ஆசிரியராகக் கொண்டு வெளிவந்தது. தொழிலாளர்களின் நியாயமான கோரிக்கைகள் அவ்வப்போது அதில் பிரசுரிக்கப்பட்டன.

வேலை நிறுத்தங்கள் (Strikes) : 1882 முதல் 1890 வரை பம்பாயிலும், தமிழ் நாட்டிலும் மட்டும் 25 வேலை நிறுத்தங்கள் தோன்றின. தொடக்க காலத்தில் தொழிலாளர்களிடையே, இது செல்வாக்குப் பெறாதபோதிலும் பின்னர் இதன் அடிப்படை நோக்கத்தைப் புரிந்துகொண்டு தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்துவதற்காக உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரிக்கப்பட்டு ஊதிய உயர்வுக்காகப் போராடத் தொடங்கியது.

1911ஆம் ஆண்டின் சட்டத்தின்படி வயதுவந்த ஆண் தொழிலாளர்கள், நூற்பு ஆலைகளில் நாள் ஒன்றுக்கு 12 மணி நேரம்

பணிபுரிய வேண்டும் என்றும், சிறுவர்கள் 6 மணி நேரம் பணி புரியலாம் என்றும் விளக்கி இருந்தது. 1904 முதல் 1911ஆம் ஆண்டுவரை தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களின் பணிகளும் செயல் களும் வெகுவாக முன்னேறி இருந்தன. இக் காலத்தேதான் பம்பா யில் உள்ள நூற்பு ஆலைகளில் பணிநேரத்தை அதிகரித்தமைக்காக தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் மேற்கொண்டார்கள். மற்றும் கிழக்கு வங்காளத்தில் ரயில்வே தொழிலாளர்களும், கல்கத்தாவில் அரசாங்க அச்சகத் தொழிலாளர்களும், தங்களுடைய நியாயமான கோரிக்கைகளை முன்வைத்து வேலைநிறுத்தம் மேற்கொண்டார்கள். 1905ஆம் ஆண்டில் வங்காளத்தில் சுதேசி இயக்கம் தோன்றிய போது அரசியல்வாதிகளின் தூண்டுதலால் தொழிலாளர்கள் மீண்டும் ஒன்றுகூடி தமிழ்நாடு, பம்பாய், கல்கத்தா போன்ற இடங்களில் அச்சகத் தொழிலாளர்களுக்காக வேலை நிறுத்தத்தை மேற்கொண்டார்கள். இதன் உச்சகட்டமாக 1908-ல் லோகமான்ய திலகர் ஆறு வருடகாலம் சிறைத் தண்டனை பெற்றார். மிகப் பெரும் அரசியல் தலைவரான இவர் தன்னுடைய பேச்சின் காரணமாக தொழிலாளர்களைத் தூண்டியதாகக் குற்றம் சாட்டப்பட்டுமேற்கண்ட தண்டனையைப் பெற்றார். 1910-ல் தொழிலாளர்களுக்காக நன்மை செய்யும் சங்கம் ஒன்று பம்பாய் செல்வந்தர்களால் அமைக்கப்பட்டு தொழிலாளிகள் முதலாளிகளிடையேஏற்படும் சண்டைகளைத் தீர்ப்பு தற்காக முயற்சிகளை மேற்கொண்டது. இத் தருணத்தில்தான முதல் உலகப் போர் மூண்டது. எனவே இன்றியமையாத பண்டங்களின் விலைமட்டம் உயர்ந்து வாழ்க்கைச் செலவு உயர்ந்த காரணத்தால் தொழிலாளர் நல அமைப்பு வேரூன்றியது.

முதல் உலகப் போரின் விளைவாக மக்களிடையே குறிப்பாக தொழிலாளிகள் இடையே பொருளாதார அரசியல் விழிப்பு உணர்ச் சிகள் ஏற்படலாயின. பண்டங்களின் விலைமட்டம் உயர்ந்ததால் அதே மட்டத்தில் கூலி உயராததால் முதலாளிகள் கொள்ளை லாபம் பெற்றனர். எனவே தொழிலாளர்கள் மன அமைதி இன்றி ஒற்றுமையோடு போராட தொழிலாளர் நலச்சங்களுக்குப் பேராதரவு கொடுத்தனர். மேலும் அரசியல் தலைவர்கள் இத்தகைய சங்க களுக்கு நல்ல ஆதரவு கொடுத்தனர். லோகமான்ய திலகர் இச் சங் கத்தை முதன் முதலில் துவக்கி அன்னிபெசண்ட் அம்மையாரால் வளர்க்கப்பெற்று உத்தமர் மகாத்மா காந்தி அவர்களால் இச் சங்கம் மக்களிடையே செல்வாக்குப் பெற்றது. 1921-ல் ஒத்துழையாமை இயக்கத்தை ஏற்படுத்திய மகாத்மா காந்திக்கு விவசாயிகளும் தொழிலாளிகளும் மகத்தான ஆதரவு கொடுத்தனர். மகாத்மா காந்தி அவர்கள்தான் நேரடியாகப் போராடுவதற்கு முன்பாக அமைதி வழியில், பேச்சு வார்த்தைகளின் மூலம் தொழிற் சண்டை

களைத் தீர்க்கலாம் என்று அறிவுரை நல்கி இச்சங்கத்திற்கு புத்துயிர் அளித்தார்.

பன்னாட்டு தொழிலாளர் அமைப்பு (International Labour Organization)

தொழிலாளர் நலச்சங்கங்கள் தோன்ற காரணமாக அமைந்தது பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நல அலுவலகமும் அதனைத் தோற்றுவிக்கக் காரணமாக இருந்த இந்தியாவும்தான். அரசாங்கம் தொழிலாளர்களைக் கலந்து நிர்வாக அதிகாரிகளை நியமிக்கும். இதன் விளைவாகத்தான் எல்லா தொழிலாளர் நலச்சங்கங்களும் இணைந்து அகில இந்தியத் தொழிலாளர்காங்கிரஸ் அமைக்கப்பட்டது. இத்துடன்உருசியாவின் ஜார் (Zar) மன்னன் வீழ்ச்சியும் கம்யூனிச அரசு தோன்றியமையும், தொழிலாளர்களுக்கு ஆர்வம் பிறந்து தொழிலாளர் நல அமைப்புகள் விரைவாக வளர்ந்தன. தொழிலாளர் நலச் சங்கங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு ஊதிய உயர்வு கேட்கும்போதெல்லாம் முதலாளிகளோடு கருத்து வேறுபாறுகள் தோன்றின. தொழிலாளர்கள் அடிக்கடி பணியில் ஈடுபடாமல் இருப்பதால் நாட்டில் சட்டம் ஒழுங்கு பாதிக்கப்படுவதால் அரசாங்கத்திற்கும், தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களுக்கும் கருத்து வேறுபாடுகள் ஏற்பட்டன. எந்த ஒரு ஜனநாயக அரசும் தொழிலாளர்கள் ஒன்று சேருவதை, தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களை ஏற்படுத்துவதை அனுமதிக்கும் என்றாலும், வன்முறையில் ஈடுபடாமல் இருக்கவேண்டும் என்பதே அரசாங்கத்தின் நோக்கமாகும். முதலில் தொழிலாளர்கள் ஒன்றுபட்டு சங்கத்தின் மூலம் வேலை நிறுத்தம் செய்வதை அரசு விம்பவில்லை, அரசாங்கம் அத்தகைய முயற்சிகளுக்கு தடை விதித்தது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு பல தீர்மானங்கள் நிறைவேற்றி தங்கள் உரிமைகளைச் பாதுகாக்க சட்டவரம்பிற்குட்பட்டு செயல்படும் உரிமை உண்டு என்று வற்புறுத்தியது.

1926ஆம் ஆண்டில் இந்தியத் தொழிலாளர் நலச் சட்டங்கள் இயற்றப்படும்வரை தொழிலாளர் ஒன்றாக இணையும் அடிப்படை உரிமை மறுக்கப்பட்டே வந்துள்ளது. இதனால் தொழிற்சங்கங்களின் வளர்ச்சி வெகுவாகப் பாதிக்கப்பட்டது. இத்தகைய நலச் சங்கங்களை அமைப்போர், உரிமைகளுக்காகப் போராடுவோர், குற்றவாளிகளாகப் கருதப்பட்டு தண்டனையும் பெற்றனர். 1921-ல் சென்னையில் B and C மில்லில் தொழிலாளர் தலைவர் தலையிட்டதற்காக சென்னை தொழிலாளர் சங்கம் உயர்நீதி மன்றத்தில் தண்டனை பெற்றது. இதன் விளைவாக தொழிலாளர்களின் அடிப்படை உரிமை மறுக்கப்படுவதால், தொழிலாளர் சங்கங்கள் பணியினைத்-

தொடர இயலவில்லை. இக்குறைகளை மக்கள் முன்பு நன்கு விளக்கி (M.N. Joshi) என். எம். ஜோஷி என்பார், தற்கால தொழிலாளர் சங்கத்தின் தந்தை, பாராளுமன்றத்திலும் விளக்கினர். ஐந்து ஆண்டுகளில் அவர் செலுத்திய அயராத முயற்சிகளின் பயனாக இந்திய தொழிலாளர் நலச் சங்கம் சட்ட அனுமதியைப் பெற்றது.

ஒவ்வொரு தொழிலாளரும் நியாயம் பெறவும், உயர்ந்த ஊதியம் பெறவும், வேலை நிறுத்தம் செய்ய உரிமை உண்டு என்று சட்டத்தில் வலியுறுத்தப்பட்டது. உதாரணமாக சிலநாடுகளில் விவசாயத் தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்வது சட்டத்திற்குப் புறம்பானது என அறிவிக்கப்பட்டு இருந்தது. கப்பலில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் கடல் பயணத்தின்போது வேலைநிறுத்தம் மேற்கொள்ளக்கூடாது. எனவே, ஒழுங்கு, பாதுகாப்பு, பாதுகாக்கப்படும் எண்ணத்தில் சில தொழில்களில் வேலைநிறுத்தம் செய்யும் உரிமை மறுக்கப் பட்டுள்ளது. அரசியல் நோக்கத்தோடு நடைபெறும் வேலைநிறுத்தங்கள், இரக்க மனப்பான்மையோடு பிறருக்காக வேலைநிறுத்தம் செய்வது, போன்றவைகளும், தடை செய்யப்பட்டன. எப்படி இருப்பினும் தொழிலாளர்களின் நியாயமான கோரிக்கைகளை எந்த வழியிலும் ஏற்றுக்கொள்ளாவிட்டால் வேலை நிறுத்தங்களை இறுதியான முயற்சியாகத்தான் தொழிலாளர்கள் கொள்ள வேண்டும். அதுபோல் தொழிலாளர்கள் நியாயமற்ற கோரிக்கைகளுக்காகப் போராடிக் கொண்டே இருப்பார்களே யானால், இறுதியான முயற்சியாகத்தான், முதலாளிகள் கதவடைப்பு (Lock-out) செய்யவேண்டும். இதன்மூலம் தொழிலாளிகள் பணிபுரிவதற்கு வாய்ப்பு அளிக்காமல் இருக்கும் உரிமை பணியில் அமர்த்துபவருக்கு உண்டு. ஒரு பலம் வாய்ந்த தொழிலாளர் நலச்சங்கம் வேலைநிறுத்தம் செய்வதற்கு திறமை பெற்றும் அதே நேரத்தில் தொழிற்சாலை தொடர்ந்து நடைபெறச் செய்யாமல் இருக்கச் செய்யவும் இயலும். இங்கு முதலாளிகள், தொழிலாளிகள் ஆகிய இருசாரரிடையே தோன்றும் சிக்கல்களைத்தான் தொழிற் சண்டைகள் என்பர்.

தொடக்க காலத்தில் இந்தியாவில் கதவடைப்பு செய்யும் உரிமையும் வேலைநிறுத்தம் செய்யும் உரிமையும் அரசு அங்கீகரிக்கவில்லை. 1929-ல்தான் முதன் முதலாக சமாதான முறைப்படி தொழிற்சண்டைகளைத் தீர்க்க வேண்டும் என்னும், பொதுமக்களுக்குப் பயன்தரக்கூடியபணிகளில் ஈடுபட்டுள்ளன. தொழிலாளர்கள் முன் அறிவிப்பு இன்றி வேலைநிறுத்தம் செய்தால் சட்டத்திற்குப் புறம்பானது என்றும்; மீறுவோர் தண்டனைக்கு உரியோர் என்றும், அச் சட்டத்தில் விளக்கப்பட்டது. வெகு நாட்கள்வரை தொழிலா

ளர்கள் நலச்சங்கங்கள் அமைப்பதை முதலாளிகள் அனுமதிக்க வில்லை. இதனால் தங்கள் குறைகளை, கோரிக்கைகளை எதிரொலிக்கும் அங்கம் அனுமதிக்கப்படாததால் தொழிலாளர்கள் மன அமைதி இன்றி வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டார்கள். முதலாளிகள் தங்களுடைய மூலதனத்தைப் பயன்படுத்தித் தொழிற்சாலையைத் தொடக்கி மக்களுக்குப் பணிவாய்ப்பு அளிக்கும்போது பிறர் அதன் நிர்வாகத்தில் தலையிடுவதை முதலாளிகளால் பொறுத்துக்கொள்ள இயலவில்லை. உண்மையைச் சொன்னால் ஒவ்வொரு தொழிற்சாலைக்கும், தேவையான அங்கம் ஓர் தொழிலாளர் நல அமைப்பாம். தொழிலாளிகள், அரசாங்கம், முதலாளிகள், பொதுமக்கள், இவ் வமைப்பின் முக்கியதுவத்தை உணர்ந்து நியாயமான கோரிக்கைகளை ஏற்றுப் பண்ட உற்பத்தியைப் பெருக்க முழு ஒத்துழைப்பினை அளிக்கவேண்டும். ஒவ்வொரு தொழிற்சாலைக்கும் அரசியல் கலப்பற்ற ஒரு தொழிற் சங்கம்தான் இருக்கவேண்டும். இச் சங்கங்களை அரசியல் தலைவர்கள் தங்கள் கட்டுப்பாட்டின்கீழ் கொணர்ந்து சுயநலத்திற்காகப் பயன் படுத்துவார்களே யானால் இச் சங்கங்களின் வலிமையும் ஒற்றுமையும் குறையக்கூடும். அச் சூழ்நிலையில் தொழிலாளர்களின் நியாயமான உரிமைகளைப் பாதுகாக்கவோ, பொதுவான வாழ்க்கைத் தரத்தினை உயர்த்தவோ இயலாது.

தொழிலாளர் நலச் சங்கங்களின் படிப்படியான வளர்ச்சி: (Stages of Trade union Development)

முதல் உலகப் போருக்குப் பிறகு தொழிற் சங்கங்களின் வளர்ச்சியைக் கீழ்க்கண்ட நான்கு பிரிவுகளாகப் பிரிக்கலாம்.

1919—1930: முதல் உலகப் போருக்குப் பிறகு தொழிலாளர்கள் முதலாளிகளிடம் இருந்து சலுகைகள் பெறவும், கூலி உயர்வு பெறவும், பணிபுரியும் இடங்கள் சுகாதாரம் பொருந்தியவையாகவும் இருக்க, தங்கள் கோரிக்கைகளை நிறைவேற்ற வேலைநிறுத்தம் ஒரு கருவி என்பதை உணர்ந்து இருந்தனர். முதல் உலகப்போர் முதலாளிகளுக்கு அதிக இலாபத்தைமட்டும் கொடுக்கவில்லை. பாமர மக்களுக்கு அதிகப் பண்டவிலை உயர்வையும்அளித்தது. கூலி அதே அளவுக்கு உயராததால் வேலைநிறுத்தங்கள் அவசியமாயின. B and C மில் தொழிலாளர்களின் வேலைநிறுத்தம் தொழிற் சங்கங்களுக்குப் புத்துயிர் அளித்தது. 1920-ல் பம்பாயில் உள்ள பஞ்சாலைகளில் அதிக பணி நேரத்தை எதிர்த்தும், வசதிகள் குறைந்த வீடுகளை எதிர்த்தும், தொழிலாளர்களைப் பழிவாங்குவதை எதிர்த்தும் 1·5 லட்சம் தொழிலாளர்கள் வேலைநிறுத்தம் மேற்

கொண்டார்கள். 1921-ம் ஆண்டில் மட்டும் 396 தடவைகளில் 6 லட்சம் தொழிலாளர்கள் தங்கள் தங்கள் பணிகளில் ஈடுபடவில்லை.

இத்தகைய வேலை நிறுத்தங்களின் விளைவாக இந்திய தொழிற் சாலைச் சட்டம் திருத்தப்பட்டு, தொழிலாளர்களின் கோரிக்கைகள் பெருமளவில் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டன. இந்திய அரசாங்கம் அஞ்சல்துறையில் பணியாற்றும் தொழிலாளர்களின் குறைகளை அறிந்து ஆவன செய்ய அஞ்சல்துறை விசாரணைக் குழு நியமித்து அதன் பரிந்துரைகளை அரசாங்கம் ஏற்றுச் செயற்படுத்தியது. 1920-ல் அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் தோற்றுவிக்கப் பட்டது; இவ்வாறு தொழிலாளர்களின் தொடர்ந்த முயற்சிகளினால் தொழிற்சங்கங்களின் வலிமை அதிகரித்தது. அகில இந்திய தொழிற் சங்கமானது பொருளாதார சமுதாய அரசியல் கருத்துக்களை தொழிலாளர்களுக்குத் தேவையானபோது விளக்கி தொழிலாளர் களுக்காக போராடியது. மேலும் நாட்டிலே உள்ள எல்லா தொழி லாளர் அமைப்புகளுக்கும் உதவிகள் பல புரிந்து நெருங்கிய தொடர்பு கொண்டு ஆக்கவழி முயற்சி பல மேற்கொண்டன. எல்லா தொழிற் சங்கங்களும் அகில இந்தியத் தொழிற்சங்க காங்கிரசிடம் ஒரு குறிப்பிட்ட கட்டணத்தைச் செலுத்தி அதனுடன் இணைந்து கொண்டன. பிறகு தொழிற்சங்கங்களின் உறுப்பினர்களின் எண் ணிக்கை அதிகரித்தது. அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் தொழிலாளர்களின் பொதுவான பொருளாதார முன்னேற்றத்தை யும் உரிமைகளையும் பாதுகாத்தது. நூற்பு ஆலைகள், சணல், சிமெண்ட், சுரங்கங்கள், போன்றவற்றில் ஏற்படுத்தப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களும் அகில இந்தியத் தொழிற்சங்க காங்கிரசுடன் இணைந்தன. அதுபோல் இரயில்வே தொழிற்சங்கங்கள் ஒன்றாக இணைந்து அகில இந்திய இரயில்வே தொழிலாளர் நல அமைப்பு ஏற்படுத்தப்பட்டது. இந்திய அரசாங்கம் தொழிலாளர் சட்டங்களை இயற்றும்போதெல்லாம் அகிலஇந்தியத்தொழிற்சங்கக்காங்கிரசைக் கலந்து செயல்படுவது வழக்கம். உலகில் தொழிலாளர்களே ஒன்றுபடுங்கள் என்பது இதன் மூல மந்திரமாம். இவ் ஒற்றுமையைப் பயன்படுத்தி அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் தொழிலா ளர்களின் கோரிக்கைளை இயன்றவரையில் நிறைவேற்றித் தந்தது.

1920-ல் அகில இந்தியத் தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் பெற்ற பரிசுகளின் பயனாக நாடு எங்கிலும் தொழிற் சங்கங்களின் எண்ணிக்கை உயர்ந்த வண்ணம் இருந்தது. எல்லாத் தொழி லாளர்கள் இடையேயும் முழு ஒத்துழைப்பும் நல்லெண்ணமும் நிலவியதால் தொழிற்சங்கங்களில் எண்ணிக்கை நான்கு மடங்கு உயர்ந்தது. இது இவ் வமைப்பின் மகத்தான சாதனையாலாகும்.

அரசின் அனுமதி பெற்ற இத் தொழிற்சங்கங்கள் மக்கள்பால் ஏற்கப்பட்டன. 1929-ல் பதிவு செய்யப்பெற்ற 87 தொழிற் சங்கங்கள் ஒரு லட்சத்து எண்பத்து மூன்றுயிரம் தொழிலாளர் களுக்காக (1,83,000) பணிபுரிந்தன. 1927-ல் இரண்டு வெவ்வேறு தலைவர்கள் அடங்கிய குழுக்கள் வலது, இடது என்ற முறையில் கருத்து வேறுபாடுகளால் பிரிந்து செயல் ஆற்றியதால் இவ் வமைப்பின் வலிமை குறையத் தொடங்கிற்று. இதன் விளைவாக கான்பூரிலும், பம்பாயிலும் நடைபெற்ற நூற்பு ஆலைத் தொழிலாளர்களின் வேலைநிறுத்தம் பொன்மலையில் இரயில்வே தொழிலாளர் வேலைநிறுத்தம், போன்றவைகள் படுதோல்வி அடைந்தன. 1929-ல் அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் ஆசியாவின் சோதி, மறைந்த மாணிக்கம் பண்டித ஜவகர்லால் நேருவின் கீழ்க்கூடியது. 1928-ல் சில கம்யூனிஸ்ட் தலைவர்கள்மீது சதி வழக்குத் தொடரப்பட்டுச் சட்டத்தின் வாயிலாகத் தண்டிக்கப் பட்டனர். அத் தருணத்தில்தான் தொழிலாளரின் துயர் துடைக்க யோசனைகள் கூறுமாறு நியமிக்கப்பட்ட தொழிலாளர் இராயல் குழு நாடு முழுமையும் சுற்றிவந்தது. எல்லா அரசியல் தலைவர்களும் அரசியல் காரணமாக இக் குழுவைப் புறக்கணித்து விடவே தொழிற்சங்கங்களும் புறக்கணித்தன. முன்பே பிளவுண்ட அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் இதனால் மேலும் பிளவுண்டு தொழிலாளர்களுக்கு அரும்பணி ஆற்றவில்லை. தொடக்கம் முதல் முதலாளிகள் தொழிற்சங்க அமைப்புகளை விரோதி அங்கம் என்றே கருதி வந்தனர். தங்கள் தொழிற்சாலைகளின் நிர்வாகத்தில் தலையிடும் உரிமை எவருக்கும் இல்லை என வழக்கு மன்றம்வரை சென்று, ஒரு தொழிற்சங்கத்தின்மீது வழக்குத் தொடுத்து வெற்றியும் பெற்றுவந்தார் ஒரு முதலாளி. தொழிலாளர்களின் ஒற்றுமையைக் குறைக்கவும் அவர்களின் பணிகளைத் தடுக்கவும் பழிவாங்கும் எண்ணத்தை முதலாளிகள் மேற்கொண்டனர்.

அரசாங்கம் தொழிற் சிக்கல்களில் கலந்து கொள்ளாது சட்டத்தையும் ஒழுங்கையும் நிலைநிறுத்தும் தேவை ஏற்படும் போதுமட்டும், தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தில் தலையிட்டது. பெரும் பாலான நேரங்களில் தொழிற் சண்டைகளைத் தீர்க்க முற்படும் போது முதலாளிகளுக்கு ஆதரவாக அரசு நடந்துவந்து இருக் கிறது. தொழிற் சண்டைகள் மிக மோசமான நிலை அடைந்து தீய விளைவுகள் பின்தொடரும்போதுதான் அரசு குழுக்களை நியமித்து விசாரிக்கும். அவ்வாறு நியமிக்கப்பட்ட பல குழுக்களில் ஒன்றுதான் இராயல் தொழிலாளர் குழுவாகும்.

அரசாங்கத்தின் பாராமுகம் கண்டு முதலாளிகளின் விரோத மனப்பான்மை உணர்ந்த தொழிலாளர்கள் தங்களின் பொருளா

தாரவசதிகளை உயர்த்திக்கொள்ள வழி இல்லாததால் திக்கற்றவர்களாகக் காட்சி அளித்தார்கள். எனவே, அரசியல் தலைவர்களின் ஆலோசனைப்படி மீண்டும் அதிக உறுப்பினர்களோடு பலம் வாய்ந்த தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டன. தங்கள் கோரிக்கைகள் நிறைவேற்ற வேலைநிறுத்தம் இறுதியான முயற்சியாக இருக்கவேண்டும் என்றாலும் அப்போது நிலவிய சூழ்நிலைகளின்படி வேலை நிறுத்தம் உடனே மேற்கொண்டார்கள். எத்தனையோ தொல்லைகளையும் தியாகத்தையும் பெற்றுத்தான் பல தொழிற் சண்டைகளில் வெற்றி பெற்றுள்ளனர். ஆனால், சில நேரங்களில் அவர்களிடையே நிலவிய கருத்து வேறுபாடுகள் தொழிற்சங்கங்களின் வளர்ச்சிக்குத் தடையாக இருந்தன.

1930—1939 : இக் காலத்தில் தொழிற்சங்கங்கள் குறிப்பிடத் தக்க அளவு வளர்ச்சி அடையவில்லை. 1930-ல் காந்திஜியின் ஒத்துழையாமை இயக்கம் அரசியல் தலைவர்களுடைய கவனத்தை இழுத்தது. மேலும் நாட்டின் பொருளாதார மந்தத்தினால் தொழிற் சங்கம் வளர்ச்சியடையவில்லை. எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக தொழிற் சங்கம் இரண்டாகப் பிளவுபட்டதை முதலாளிகள் நன்கு பயன் படுத்திக் கொண்டு ஆட்குறைப்பு (Retrenchment), கூலிக் குறைப்பு (Wage cut) போன்ற தீய செயல்களை மேற்கொண்டனர். இவைகளை எதிர்த்து நடைபெற்ற வேலை நிறுத்தங்கள் யாவும் பொருளாதார சூழ்நிலைகளாலும், ஒற்றுமையின்மையினாலும் வெற்றி பெறவில்லை. 1931-ல் அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கம் காங்கிரசில் மேலும் பிளவு தோன்றி சிவப்புத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் தோன்றியது. இதனால் அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கம் தொழிலாளர்களுக்காகப் போராடும் சக்தியினை இழந்தது. மீண்டும் இதனை ஒன்றுபடுத்திப் புத்துயிர் அளிக்க இரயில்வே தொழிலாளர் சங்கம் முயன்றது. 1932-ல் ஒரு மாநாடு கூட்டப்பட்டு இரண்டும் ஒன்றாக மீண்டும் இணைவதற்கு பல யோசனைகள் கூறப்பட்டன. அதன்படி இரயில்வே தொழிற்சங்கங்களும் அகில இந்திய தொழிற்சங்கங்களோடு இணைந்தன. இதன் விளைவாக உறுப்பினர்கள் எண்ணிக்கை அதிகரித்தது. 1929-ல் பிளவுபட்ட இச் சங்கம் மீண்டும் 1938-ல் நாக்பூரில் (Nagpur) ஒன்றாக இணைந்தது. இவற்றுக்குப் பிறகும் தொழிலாளர்களை, முதலாளிகள் பழிவாங்குவதையும் கூலிக்குறைப்புச் செய்வதையும் கைவிடவில்லை. ஆனால், அரசாங்கத்தின் போக்கில் சில மாறுதல்கள் காணப்பட்டன. ஆள்குறைப்புச் செய்வதை அரசு எதிர்த்தது. இதனை வரவேற்ற தொழிலாளர்கள் அரசாங்கத்தைப் பாராட்டினர்.

1939—1946: இது இரண்டாம் உலகப்போர் நடைபெற்ற நேரம். மாநிலங்கள் தோறும் ஆளுநர்களின் (Governor). ஆட்சி இக் காலத்தே போர் பற்றி தொழிலாளர்களிடையே கருத்து வேறுபாடு ஏற்பட்டதால் தொழிற்சங்கங்களின் வலிமை குறைந்தது. முதலில் ரஷ்யாவும், ஜெர்மனியும் இணைந்ததால் கம்யூனிஸ்ட்டுகள் இரண்டாம் உலகப்போரை எதிர்த்தனர். எனவே, கம்யூனிஸ்ட் தலைவர்கள் கடுங்காவலில் வைக்கப்பட்டனர். இந்தியத் தொழிலாளர் சங்கம் போருக்கு ஆதரவாக அதிக தொழிற்சங்கங்களின் உதவி கொண்டு விளக்க உரை ஆற்றினர். சில தொழிற்சங்கங்கள் (Hindu Mazdoor Sabha) இந்து மஸ்தூர் சபாவுடன் இணைந்தன. இப் போரின் விளைவாக பணிவாய்ப்புகள் பெருகின. பண வீக்கம் தோன்றி இன்றியமையாத பண்டங்களின் விலை மட்டம் உயர்ந்தவண்ணம் இருந்தன. உண்மைக் கூலி மட்டம் குறைந்தது. அரசாங்கமோ, முதலாளிகளோ இதை மாற்ற முன்வராததால் தொழிலாளர்கள் போராடப் புறப்பட்டனர். பஞ்சப்படி, ஊதியம் அதிகம் தேவை என்ற கோரிக்கையை ஆராய பம்பாய் அரசாங்கம் ஒரு ஒப்பந்த வாரியம் ஏற்படுத்தியது. அதுபோல் இரயில்வே தொழிலாளர்களின் குறை நீக்க (B. N. Rao) பி. என். ராவ் அவர்களைத் தலைவராகக் கொண்டு ஒரு குழு நியமிக்கப்பட்டது. சில நேரங்களில் தங்கள் கோரிக்கைகள் நிறைவேற்ற வேலை நிறுத்தங்களையும் மேற்கொண்டார்கள். நிலைமையைச் சீராக்க உற்பத்தியைப் பன்மடங்கு பெருக்க அரசாங்கம் இந்தியப் பாதுகாப்புச் சட்டத்தைப் பின்பற்றி கதவடைப்புகள், வேலைநிறுத்தங்கள் போன்றவைகளை தடைசெய்தது. தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத்தரம் வாழ்க்கைச் செலவு மிகுந்ததினால் துன்பச் சுமையாயிற்று. முதலாளிகள் தொழிலாளிகள்பால் சிறிது அன்பு செலுத்தினார்கள். தாங்கள் பெற்ற இலாபத்தின் ஒரு பகுதியினை நற்பணிகளுக்காகச் செலவிட்டார்கள். அரசாங்கமும் தொழிலாளர் சிக்கல்களை ஆதரவோடும் இரக்கத்தோடும் கவனித்தன. முதன் முறையாக தொழிலாளிகளையும் முதலாளிகளையும் கலந்து ஆலோசித்து 1942-ல் அரசு முத்தரப்புத் தொழிலாளர் மாநாட்டைக் கூட்டியது. இம் மாநாட்டில் தொழிலாளர் நல அதிகாரிகள் நியமிக்கப்படுவர் என்றும், பொழுது போக்கு வசதிகளும், குறைந்த விலையில் உணவு தானியமும் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் என்றும் அறிவிக்கப்பட்டது. தொழிலாளர்களுக்குத் தொழிற்சாலைகளிலே சிற்றுண்டி விடுதி வசதிகளும் ஏற்படுத்தப்பட்டன.

1946—1956: இக் காலத்தில்தான் 150 ஆண்டுகளாக இந்தியாவை ஆண்ட இங்கிலாந்து அரசர்களிடம் இருந்து அரசியல் ரீதியாக விடுதலை பெற்றோம். வன்முறை இன்றி அமைதியான

வழிகளில் போராட்டத்தின்மூலம் சுதந்திரம் பெற்ரேம். 1948-ல் பாகிஸ்தான், இந்தியா இடையே பிரிவினை ஏற்பட்டதால், கச்சாப் பொருளும் உணவு தானியமும் நம் நாட்டில் பற்ருக்குறையாக இருந்தன. மேலும், இனப்போர் காரணமாக பாகிஸ்தானத்திலிருந்து அதிக அகதிகள் இந்தியா வந்து குடியேறினர். எனவே, இத்தகைய சிக்கல்கள் எல்லாம் பண்ட விலை உயர்வுக்கு இட்டுச்சென்று கூலி மட்டம் குறைந்து மக்களின் பொதுவான வாழ்க்கைத்தரம் வெகுவாக பாதிக்கப்பட்டது. நாட்டில் வேலை இல்லாத் திண்டாட்டம் தலை விரித்தாடியது. பாகிஸ்தானத்தையே கச்சா சணலுக்கு நம்பி இருந்த இந்திய நாடு பிரிவினையின் காரணத்தால் கச்சா சணல் இறக்குமதி குறைந்து இயல்பான சணல் உற்பத்தியின் அளவு குறைந்தது. இதனுல் சணல் ஆலையில் தொழில் புரியும் தொழிலாளிகளும் பணிவாய்ப்பை இழந்தனர். கடந்த காலத்தில் அவர்கள் பெற்று இருந்த சலுகைகள் யாவும் மேற்கண்ட நெருக் கடிகளினுல் இழந்தனர். இதனுல் தொழிலாளர்கள் மன அமைதி யின்றி நாடு முழுவதும் மீண்டும் வேலை நிறுத்தப் புயல் வேகமாக அடித்தது. இச் சூழ்நிலை நாட்டின் பொருளாதாரத்தையே அச்சுறுத்துவதாக அமைந்தது. இக் காலத்தில்தான் அதிகமான வேலை நிறுத்தங்களும் மனித நாள் உழைப்பு சக்தியும் குறைந்தது.

தொழிலாளர்களிடையே காணப்பட்ட ஒற்றுமையின்மை தொழிற்சங்கங்களின் அடிப்படை நோக்கங்களை முறியடித்தது. எனவே, தொழிற்சங்கங்கள் பல பிரிவுகளாகச் சிதறின. அவைகள் ஒவ்வொன்றையும் பற்றி விரிவாக அறிவது அவசியம்.

இந்திய நாட்டு தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் (Indian National Trade Union Congress)

போருக்குப் பிறகு, பாகிஸ்தான் பிரிவினைக்குப் பிறகு, பொருளா தார வளர்ச்சி தடைப்பட்டதை எண்ணி காங்கிரஸ் தலைவர்கள் உற் பத்திப் பெருக்கத்தின் அவசியத்தையும் தொழிலாளர்களின் ஒற் றுமை உணர்ச்சியையும் அவசியம் என உணர்ந்தனர். 1946-ல் காந் தீயக்கொள்கைகளைப் பின்பற்றி இந்துஸ்தான் மஸ்தூர் சேவக்சங் ஒரு மத்திய வாரியத்தை ஏற்படுத்தி எல்லாக் காங்கிரஸ் தலைவர்களை யும் ஒன்று கூட்டி நாட்டில் உள்ள உறுப்பினர் தொழிற் சங்கங்களை அதில் இணையுமாறு செய்து புதிய தொழிற்சங்கத்திற்கு வழிகோலி யது. 1947-ல் மே மாதத்தில் வல்லபபாய்பட்டேலைத் தலைவராகக் கொண்டு டெல்லி மாநகரில் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸின் மாநாடு ஒன்று கூட்டப்பட்டு அதில் எல்லாப் பிரதிநிதிகளும் கலந்து கொண் டார்கள். தொழிலாளர்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாக்க, வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்த ஒரு மத்திய தொழிலாளர் நல அமைப்புத் தேவை

எனத் தீர்மானம் இயற்றப்பட்டு, இந்திய நாட்டுத் தொழிச்சங்க காங்கிரசு அதன்படி ஏற்படுத்தப்பட்டது. இதன் முக்கிய குறிக்கோள்களாவன: முதலாவதாக இதனுடன் இணைந்த எல்லா தொழிற்சங்கங்களும் எவ்விதத் தடைகளும் இன்றி எல்லாத்துறைகளிலும் வளர்ச்சி அடையவேண்டும். இரண்டாவதாக எல்லாத் தொழிலாளர்களும் நன்கு செயல்படக்கூடிய உறுதியான, திறமையான தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்படுத்தப்படல் வேண்டும். மூன்றாவதாக தொழிலாளர்களின் பணிச் சூழ்நிலைகளை முன்னேற்றவும், அவர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்தவும் இச் சங்கங்கள் அயராது பாடுபட வேண்டும். நான்காவதாக தொழிலாளர்களின் நேர்மையான குறைகளை வேலை நிறுத்தம் மேற்கொள்ளாமல் பேச்சு வார்த்தைகளின் மூலமும், சமாதான நடவடிக்கைகளாலும் தீர்க்க முயன்று அதில் வெற்றி பெறவில்லை யென்றால் தொழிலாளர் வழக்கு மன்றத்திற்குச் சென்று நியாயம் பெறச் செய்ய வேண்டும். கடைசியாக தொழிலாளர்களுக்குத் தொழிற்சாலையின் பாலும் மக்களுக்குச் செய்யவேண்டிய கடமை பற்றியும் எடுத்துரைத்து அவர்களுடைய செய்திறன், ஒழுக்கம் முதலியவற்றை உயர்த்தப் பாடுபடுதல் வேண்டும். மேற்கூறியவற்றை எல்லாம் உண்மை, அமைதிவழி என்ற இரண்டு வழிகளின் மூலமாகத்தான் நிறைவு செய்தல் வேண்டும்.

இந்திய நாட்டுத் தொழிற் சங்கக் காங்கிரசுடன் இணைந்த தொழிற் சங்கங்கள் யாவும் ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்திற்கு ஒரு முறை உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை, வரவு செலவுக் கணக்கு முதலியவற்றைத் தலைமைத் தொழிற்சங்கக்காங்கிரசுக்கு அனுப்பவேண்டும். கிளைச் சங்கங்களால் தீர்க்க இயலாத தொழிற் சண்டைகளை அவ்வப்போது தலைமைத் தொழிற்சங்க காங்கிரசுக்கு அனுப்ப வேண்டும். ஒரு தொழிற் சண்டையைத் தீர்க்க எல்லா அமைதி வழிகளிலும் போராடி அவை தோல்வி அடைந்த பிறகுதான் வேலைநிறுத்தம், சத்யாக்கிரகம் போன்றவற்றுக்கு ஆதரவு தரவேண்டும். ஒவ்வொரு கிளைத் தொழிற்சங்கமும் ஒவ்வொரு தொழிலாளருக்கும் ஆண்டுச் சந்தாவாக ஆறு காசு வீதம் உறுப்பினர் தொகையாக தலைமைக் காங்கிரசுக்கு அனுப்ப வேண்டும். இச் சந்தா ஒவ்வொரு கிளைச் சங்கத்திற்கும் குறைந்தது ரூபாய் பத்து வரையறுக்கப்பட்டுள்ளது.

ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் ஒரு தொழிற்சங்கம்தான் இருக்கலாம் என்பது இந்தியநாட்டுத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசின் அடிப்படைச் சட்டமாகும். இவ்வாறு நூற்பு ஆலைகள், போக்குவரத்து, சர்க்கரை ஆலை, காப்பி, தேயிலைத் தோட்டங்கள், கப்பல் துறை

முகங்கள், சணல் ஆலை, சுரங்கத் தொழிற்சாலைகள் போன்றவைகளில் ஒவ்வொரு தொழிற் கழகம் ஏற்படுத்தப்பட்டு அவைகள் யாவும் தலைமைக் காங்கிரசுடன் இணைந்து இருக்கின்றன. தலைமைக் காங்கிரசில் 5, 75, 000 உறுப்பினர் தொழிலாளர்களும் 200 தொழிற் சங்கங்களும் உண்டு. அகமதாபாத்திலுள்ள 55, 000 நூற்பு ஆலைத் தொழிலாளர்கள்தான் இதில் சேராமல் இருந்து, பின்னர் 1930க்குப் பிறகு இதில் உறுப்பினர்களாக ஆனார்கள். 1958 ஜனவரி கணக்குப்படி தலைமைத் தொழிலாளர் காங்கிரசில் 1202 தொழிற் சங்கங்களிலும் 14,11,437 உறுப்பினர்களும் உள்ளார்கள் என்று புள்ளி விபரம் கூறுகிறது. 1958-ல் இந்திய நாட்டுத் தொழிற்சங்க காங்கிரசு மதுரையில் மாநாடு கூட்டி 1957-ல் செய்த சாதனைகளை விளக்கியது. இம் மாநாட்டில் சிமெண்ட், இரசாயனம், எஃகு தொழிற்சாலை, காப்பி, தேயிலைத் தோட்டங்கள் முதலியவைகளில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு ஊதியவாரியம் (Wage Board) ஏற்படுத்த வேண்டும் எனத் தீர்மானம் நிறைவேற்றப்பட்டது.

இந்து மஸ்தூர் சபா (Hindu Mazdoor Sabha)

1947-ல் இந்தியநாட்டுத் தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் ஏற்படுத்தப்பட்டபோது காங்கிரசின் கொள்கைகளை முழுமையும் பின்பற்றக் கூடிய ஒரு அமைப்புத் தேவை என பொது உடைமைத் தலைவர்கள் விரும்பினர். எனவே, 1948-ல் இத் தலைவர்கள் தலைமைக் காங்கிரசில் இருந்து விலகி நாஸிக் என்னுமிடத்தில் கூடி பொது உடைமைக் கட்சி தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் இந்து மஸ்தூர் சபாவை ஏற்படுத்தினர். இவ் வமைப்பு அரசியல் கலப்பில்லாத ஒன்றாக இருக்க வேண்டுமென விரும்பினர் என்றாலும் பிரஜாசோஷலிஸ்ட் கட்சியின் கொள்கைகளையும் நோக்கங்களையும் விளக்கம் செய்யும் ஒரு அங்கமாகவே இது பின்பு காணப்பட்டது. இதன் அடிப்படை நோக்கங்கள் ஆவன: ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் உள்ள வளர்ச்சிக்கும், உடல் வளர்ச்சிக்கும் ஏற்ற அளவில் கூலி அளிக்கப்பட வேண்டும். ஒரு நாட்டில் வாழும் எல்லா மக்களுக்கும் உயிர் வாழத் தேவையான அளவிற்கு கூலி கொடுக்க வேண்டும். எல்லா மக்களுக்கும் பணி வாய்ப்பு உத்திரவாதம் இருத்தல் வேண்டும். தொழிலாளர்களுக்கு மருத்துவ வசதிகளும் பொதுநலப் பாதுகாப்புப் பணிகளும், அதிக அளவில் வழங்க வேண்டும். அவர்கள் பணியில் ஈடுபடும்போது நியாயமான ஓய்வுநேரமும் ஊதியத்துடன் கூடிய விடுமுறை நாட்களும் அளிக்கப்படல் வேண்டும். எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் வசதி நிறைந்த வீடுகள் அளிக்கப்பட வேண்டும். இலவசக் கட்டாயக் கல்வியும், விடுமுறை நாட்களில் பயிற்சியும் அளிக்கவேண்டும். தொழிலாளர்கள் கூட்டுபேர

முயற்சியில் ஈடுபடும் உரிமை அளிக்க வேண்டும். இந்து மஸ்தூர் சபா தொழிற்சாலைகளில் அரசாங்கம் தலையிடுவதைக் குறைத்துக் கொள்ள வேண்டும் என சட்டம் தேவை என்று வலியுறுத்தியது. 1957-ல் பெங்களூரில் இச் சபாவின் தொழிலாளர் கருத்தரங்கு நடைபெற்றது. பீகாரில் இச் சபாவின் சக்தி பெருகி உள்ளது. பம்பாயிலும் அகமதாபாத்திலும் நூற்பு ஆலைகளில் தொழிலாளர்களிடையே செல்வாக்குப் பெற்றுள்ளது. 1957 மார்ச் கணக்குப்படி இச் சபாவின் கீழ் 2,33,990 உறுப்பினர்களும் 138 தொழிற் சங்கங்களும் இருந்தது எனப் புள்ளி விவரம் கூறுகிறது.

ஒற்றுமைப் படுத்தப்பட்ட தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் (United Trade Union Congress)

1948-ல் இந்து மஸ்தூர் சபா இயற்றிய சில தீர்மானங்களை சில தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் ஏற்றுக் கொள்ளவில்லை. இவர்கள் கல்கத்தாவில் 1948-ல் கூடி எல்லா தொழிற்சங்கத் தலைவர்களையும் அழைத்து அவர்களிடையே ஒற்றுமையின் அவசியத்தை விளக்கி மீண்டும் 1949 ஏப்ரலில் கலந்து பேசியதின் விளைவாக ஒற்றுமைப்படுத்தப்பட்ட தொழிற்சங்க காங்கிரசு பிறந்தது. அரசியல் கலப்பில்லாத தொழிலாளர்களுக்குப் பாடுபடக் கூடிய பலம் வாய்ந்த அமைப்பாக விளங்க வேண்டும் என்பதே இதன் அடிப்படை நோக்கம். இதற்காக எந்த ஒரு அரசியல் கட்சியையும் சாராத ஒருவர்தான் இதன் தலைவராக வரவேண்டும் என விரும்பியது முதலாளிகள் தொழிற் சங்கங்களை அனுமதிக்க வேண்டும் என்பதை அரசாங்கம் முதலாளிகளுக்கு உணர்த்த வேண்டும். 1958-ல் இக் காங்கிரசின் வருடாந்திரக் கூட்டம் நடைபெற்றது. இக் கூட்டத்தில் ஊதியக் குழுவின் அவசியம், ஆள் குறைப்பை எதிர்த்தல், பணி வாய்ப்பை அதிகரித்தல், ஊதிய உத்திரவாதம், தொழிற் சங்கங்களை அங்கீகாரம் செய்தல் போன்றவைகளை நிறைவேற்றத் தொழிலாளர்களின் ஒத்துழைப்பை நாடியது. 1957ஆம் ஆண்டின் கணக்குப்படி இக் காங்கிரசின் தலைமையில் 567 தொழிற் சங்கங்களும் 5,74,539 உறுப்பினர் தொழிலாளர்களும் உண்டு என்று அறிவிக்கப்பட்டது.

இத் தொழிலாளர் நலச் சங்கம் மக்களிடையே செல்வாக்குப் பெற்று மிக வேகமாக வளரத் தொடங்கியது. தொழிலாளர்களின் மத்திய அமைப்புகளின் மாறுபட்ட கருத்துகள் பின்பு தோன்றியதால் ஒரே தொழிற்சாலையில் போட்டிச் சங்கங்கள் பிறந்தன. அரசியல் கட்சிகளின் தலையீடுதான் இச் சங்கத்தின் பலவீனத்திற்குக் காரணமாம். முதலாளிகளும் சங்கத்தின்பாலுள்ள வெறுப்பு

உணர்ச்சியை மறந்து தொழிற் சங்கங்களுக்கு ஆதரவு தர முன் வந்தார்கள். ஒவ்வொரு ஜனநாயக நாட்டிலும் வயதுவந்த ஆண் மகனுக்கு வாக்குரிமை உண்டு என்பதால் தொழிலாளர்களின் குறைகளைப் புறக்கணிக்கக்கூடாது என அரசாங்கமும் விரும்பியது. எனவே, தொழிலாளர்களின் நிலைமைகள் பற்றி இராயல்குழுஅளித்த பரிந்துரைகளை அரசு செயற்படுத்தியது. இதன் பயனாக 1948ஆம் ஆண்டின் தொழிற் சண்டைச் சட்டமும் 1948ஆம் ஆண்டில் தொழிலாளிகளின் மாநில காப்புறுதிச் சட்டமும், குறைந்த ஊதியச் சட்டமும், இந்தியச் சுரங்கச் சட்டம் 1952-லும் தொழிலாளர்களின் நலம் காக்க இயற்றப்பட்டன. அரசாங்கம் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின்படி பல முக்கூட்டுத் தொழிற்சாலைக் குழுக்கள் ஏற்படுத்தி தொழிற் சிக்கல்களை ஆராயுமாறு பணித்தது. ஐந்தாண்டுத் திட்ட காலங்களில் அக் குழுக்கள் கூறிய யோசனைகள் எல்லாம் செயற்படுத்தப்பட்டதால் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத்தரம் உயர்ந்தது; உரிமைகளை உணர்ந்தார்கள். தொழிற் சங்க உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையும், தொழிற் சங்கங்களின் எண்ணிக்கையும் உயர்ந்தது. என்றாலும், இச் சங்கங்களின்மீது அரசியல் தலைவர்கள் அதிக ஆதிக்கம் செலுத்தினார்கள்.

எதிர்காலத்தில் இந்திய தொழிற் சங்கம்

வலிமை வாய்ந்த தொழிற் சங்கத்தினால் மட்டும்தான் தொழிலாளர்களின் நலம் பாதுகாக்கப்படமுடியும். தொழிலாளர்கள் எப்போதும் எல்லாக் காரியங்களுக்கும் அரசாங்கத்தையோ அல்லது அரசாங்கக் கிளை அலுவலகங்களையோ நம்பியிருத்தல் இயலாது என்பதைத் தொழிலாளர்கள் சமுதாயம் உணர வேண்டும். தொடக்க காலத்தில் தொழிற்சங்கங்கள் வளர பிறரது உதவிகள் தேவையென்றாலும் ஒரு குறிப்பிட்ட காலம் கழிந்து தொழிற்சங்கம் தன்னுடைய முயற்சியைமட்டும் மூலதனமாகக் கொண்டு செயல்பட முனைதல் வேண்டும். தொழிலாளர் சட்டங்கள் (Labour laws) தொழிலாளர்களுக்குப் பல நன்மைகளையும், சலுகைகளையும் அளித்தாலும், சட்டத்தினால் சில தீய விளைவுகளும் ஏற்படுகின்றன என்பதை மறுக்கவியலாது.

இந்தியா அரசியல் ரீதியாக சுதந்திரம் பெற்று ஆண்டுகள் பல கடந்த பிறகு, தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத்தரமும் பணச்சூழல்களும் மிகவும் தரக்குறைவாகவே உள்ளன. தொழிலாளர்கள் அதிக நேரம் பணிபுரிந்து சில தொழிற்சாலைகளில் குறைவான கூலி மட்டத்தையே பெற்று உயிர் வாழ்கின்றனர். வீட்டுவசதி, கல்விவசதி, ஓய்வு, உடல்நலம் பேணும் நல்வாய்ப்புகள் அற்றவர்களாகவே உயிர் வாழ்கின்றனர்.

ஒவ்வொரு குடிமகனுக்கும் பிறப்பு முதல் இறப்பு வரையில் அரசிடம் பணிகேட்கும் உரிமையும், உயிர்வாழும் உரிமையும் இந்திய அரசியல் சட்டத்தில் அளிக்கப்பட்டுள்ளன. என்றாலும் அவ் வுரிமைகள் இன்றளவும் செயற்படுத்தப்படாமல்தான் உள்ளன எனலாம். உதாரணமாகத் தொழிலாளர்கள் அனைவரும் ஒன்று சேர்ந்து சங்கம் அமைக்கும் உரிமை படைத்தவர்கள் என்றாலும், தொடக்கத்தில் அவ்வுரிமைகூட மறுக்கப்பட்டிருக்கிறது. தொழிலாளர்கள் வயதான காலத்திலும், நோய்வாய்ப்பட்ட காலத்திலும், பணியின்மையால் துன்புறுங் காலத்திலும். தொழிற் சங்கங்கள் முன்வந்து தொழிலாளர்களின் நல்வாழ்வுக்காகப் போராடும் தன்மை படைத்தனவாகும்.

தொழிலாளர்களுக்கு இல்வசக்கல்வி, வசதி நிறைந்த வீடுகள், குறைந்த பணி நேரம், தொழிற்சாலையில் விபத்துக்களிலிருந்து பாதுகாப்பு, தொழிலாளர்களின் உடம்நலம், தரமான வாழ்க் கைக்குத் தேவையான எல்லாவற்றுக்கும் தொழிலாளர்களுக்கு நிரந்தரமான பாதுகாப்பளிக்க வேண்டும்.

தொழிலாளர்களின் நலம் பேணும் தொழிற்சங்கங்கள் கூட்டு பேர முறையில் முதலாளிகளுடன் பேசி தொழிலாளர்களின் நியாயமான கோரிக்கைகளை நிறைவேற்றும் திறன் படைத்ததாய் இருக்க வேண்டும். எனவே, பண்ட உற்பத்தியைப் பெருக்கவும், தொழிலாளர்களின் நலன்களைப் பேணிப் பாதுகாக்கவும் வலிமை மிக்க தொழிற்சங்கம் அவசியமாகிறது. தொழிற்சங்கங்கள் வலிமை யாக இராவிட்டால் தொழிலாளர்களின் அடிப்படை உரிமைகளைக் கூடப் பாதுகாக்க இயலாமல் போய் விடும். கடந்த இருபது ஆண்டுகளாக தொழிற்சங்கங்கள் ஒரு அளவு வளர்ச்சி பெற்றிருந் தாலும் இன்னும் இச்சங்கங்கள் தொடக்க கட்டவளர்ச்சியிலே தான் உள்ளன. இன்று தொழிற்சங்கங்களின் நிதி பற்றுக்குறை, தொழி லாளர்களிடையே ஒற்றுமையின்மை, கூலிபேரம் பேசும் திறன் இன்மை, தொழிற்சண்டைகளைத் தீர்க்கும்போது அரசியல் பகைமை உணர்ச்சிகள் முன்வருதல் போன்ற தீயவிளைவுகளால் தொழிற் சங்கங்கள் பாதிக்கப்பட்டுள்ளன. சட்டத்தின் மூலமாக மட்டும் வலிமை மிக்க தொழிற்சங்கத்தை ஏற்படுத்த இயலாது. தொழி லாளர்களிடையே ஒற்றுமை இருந்தால்தான் தொழிற்சங்கத்தின் அடிப்படை நோக்கம் நிறைவேற்றப்பட முடியும். இந்தியா சுதந்திரம் பெற்ற பிறகு இத் துறையில் புத்துயிர் பெற்றது. ஜனநாயகக் கொள்கைகளில் நம்பிக்கை உடைய தொழிலாளர்கள் அனைவரும் ஒன்றுபட்டு ஒரு அமைப்பின் கீழ்ப்பணி புரிய முன்வர வேண்டும். அப்போதுதான் தொழில் அமைதி நீண்ட காலத்திற்கு

நிலவும். எனவே, தொழிற்சங்கம் வலிமை பெற முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்படல் வேண்டும். இன்று பெரும்பாலும் அரசியல் வாதிகள் தாம் தொழிற்சங்கத் தலைவர்களாக இருக்கிறார்கள். சில நேரங்களில் தொழிலாளர்களுக்காகப் பாடுபடாமல் அரசியல் காரணங்களுக்காகவே தொழிலாளர்களின் ஒற்றுமையைப் பயன்படுத்திக் கொள்வர். தொழிற் சங்கங்களில் அரசியலுக்கு இடம் இல்லை என்பதை தொழிலாளிகள் உணரும் நேரம் வந்துவிட்டது. தொழிற் சங்கத் தலைவர்களும் உண்மையான தொழிலாளர்களின் நியாயமான கோரிக்கைகளை நிறைவேற்ற முன்வர வேண்டும். உண்மையில் தொழிற் சங்கங்களை அமைப்பது நமது நாட்டில் அரசியல் வாதிகள் தான். மேலும் சாதி முறையை அடிப்படையாகக்கொண்டு தொழிற் சங்கங்கள் சில சமயங்களில் அமைக்கப்படுகின்றன. நம் நாட்டில் மற்ற நாடுகளைப்போல் தொழிலாளி, முதலாளி என்ற வேறுபாடு அதிகமாக இல்லாவிட்டாலும் சாதிமுறை அதிகமாக காணப் படுகிறது. எக் காரணம் கொண்டும் மதமும் தொழிற்சங்கங்களும் ஒன்றாக இணையக் கூடாது. ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் சாதி, மத, நிற, வேறுபாடின்றித் தங்கள் பணிகளைப் புரிந்து உற்பத்தியைப் பெருக்க முன்வர வேண்டும். மொழி, மாநிலம், மதம், சாதி, போன்றவற்றை அடிப்படையாகக் கொண்டு தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்படுத்தக் கூடாது.

ஒவ்வொரு தொழிற்சாலைக்கும் தொழிலாளர்களின் நியாயமான கோரிக்கைகளை முன்வைக்க ஒரே பணியில் ஈடுபட்டிருக்கும் தொழிலாளருக்கு ஒரு தொழிற்சங்கம் போதும் என்று வலியுறுத்தப் பட்டது. இந்திய நாட்டில் ஒரே தொழிற்சாலையில் பல்வேறு தொழிற்சங்கங்கள் தோன்றி அவைகளிடையே கருத்து வேறுபாடுகள் தோன்றி தொழிற்சங்க அமைப்பே பலம் குன்றிவிடுகிறது. அதனால் கூட்டுபேரம் செய்யும் முயற்சி பலவீனம் அடைந்து தொழிலாளர்களின் நியாயமான் கோரிக்கைகளுக்காகப் போராட இயலவில்லை. ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிற்சிக்கல் பற்றி ஏதேனும் ஒரு தொழிற்சங்கம் ஒரு முடிவை ஒப்புக்கொண்டால் மற்றொரு தொழிற் சங்கம் அதனை எதிர்க்கிறது. இதனால் ஒரு தொழிற்சாலைக்கு ஒரு தொழிற்சங்கம்தான் தேவை என்பது உறுதியாகிறது. முதலாளி களும் அரசாங்கமும் நாட்டின் பொருளாதாரச் சூழ்நிலைகள் வளர தொழிற்சங்கங்கள் தேவை என்று உணர வேண்டும். நாட்டில் தொழில் அமைதி நிலவ வேண்டுமானால் முதலாளிகளும் தொழிற் சங்கங்களும் இணைந்து பணியாற்ற வேண்டும்.

வேலை நிறுத்த நிதி (Strike funds)

வேலை நிறுத்தத்தின்போது ஏற்படும் செலவுகளை ஈடுகட்ட வசூலிக்கப்படும் நிதி பற்றிய கணக்குகள் ஒழுங்காக வைக்கப்

பட்டிருக்க வேண்டும். தற்போது தொழிற் சங்கங்கள் நிதி ஏதும் சேகரிக்காமலேயே வேலை நிறுத்தத்தை மேற்கொள்கிருர்கள். தொழிலாளர்களின் மனைவிகள் குறைவான வருமானத்தைக் கொண்டு ஒரு வேளை உணவைத் தியாகம் செய்தாவது குடும்ப வரவு செலவுத் திட்டத்தை தயார் செய்துவிடுகின்றனர். வேலை நிறுத்தம் பொதுமக்களின் அன்பு உணர்ச்சியைப் பெற்றுவிடுமானல் தொழிற் சங்கங்களுக்கு நன்கொடை அளிப்பதும் உண்டு. இந்தியத் தொழிலாளி சுய கௌரவத்திற்காகவும், கொண்ட கொள்கைகளுக்காகவும் உணவைத் தியாகம் செய்யவும் திறன் பெற்று இருக்கிருன். இந்திய நாட்டு வேலை நிறுத்தங்கள் சில நேரங்களில் நான்கு மாதங்கள் வரைகூட நீடித்து இருக்கின்றன. எனவே தொழிற்சங்கங்களுக்குப் போதிய நிதி வசதி இருந்தால்தான் வேலை நிறுத்தங்கள்மேற்கொள்ளமுடியும். இந்த நிதிபற்ருக்குறைஇந்தியத் தொழிற்சங்கத்தின் மிகப் பெரிய குறையாம். உறுப்பினர்களை அதிகரிக்கும் எண்ணத்தோடு சந்தாத் தொகையை குறைவாக நிர்ணயித்து அதையும் வசூலிக்கத் தவறி விடுகிருர்கள். சந்தா செலுத்தாதவர்களைக் கூட பெரும்பாலும் உறுப்பினர் பதவியில் இருந்து நீக்குவது இல்லை. தொழிற்சங்கங்கள் செம்மையாகப் பணியாற்றிட போதிய நிதி வசதிகளைப் பெருக்குவது அவசியமாகிறது.

தொழிற்சங்கங்களை வலிமைப் படுத்த எல்லாத் தொழிலாளர்களையும் உறுப்பினர்களாக மாற்ற முயற்சி செய்தல் வேண்டும். சுருங்கச்சொன்னல் ஒரு தொழிற்சாலையில் உள்ள அனைவரையும் அத் தொழிற் சங்க உறுப்பினர்களாகக் கொண்டு வர வேண்டும். சந்தாத் தொகை ஒழுங்காக வசூலிக்கப்பட்டால்தான் தொழிற் சங்க நடவடிக்கைகளைக் கவனிக்க முழு நேரப் பணியாளர்களை அமர்த்தமுடியும். ஊதியம் வாங்காமல் தியாக மனப்பான்மையோடு பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கங்களில் மன நிறைவான பணியைச் செய்ய இயலாது. எனவே, தொழிற்சங்கத்தில் பணிபுரியும் முழுநேர ஊழியர்களுக்கு, ஊதியம் கொடுத்தால்தான் தொழிலாளர்களுக்காகப் பாடுபட இயலும்.

ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் தொழிலாளர் சிக்கல்களை நன்கு உணர்ந்து நியாயமான கோரிக்கைகளுக்கு வாதாட கலை நுணுக்கத்தில் தேர்ச்சி பெற்றவர்களை தொழிற் சங்கங்களில் பணியாற்றும்படி செய்ய வேண்டும். தொழிற்சாலை பற்றிய முழு விவரங்களையும் அறிந்தவராக அவர் இருத்தல் வேண்டும். தொழிலாளர் முதலாளிகளிடையே நல்லுறவு ஏற்படுத்த, தொழிலாளர்களுக்கு நியாயம் வழங்க முதலில் தொழிற் சங்கங்கள் ஜனநாயக முறைப்படி இயங்க வேண்டும். தொழிலாளர்கள் ஒழுங்காக ஒரு நாள் பணி

செய்து அதற்கு ஈடான ஒரு நாள் ஊதியத்தைப் பெற வேண்டும். தொழிலாளர்கள் தங்கள் கடமைகளையும் உரிமைகளையும், பொறுப்பு உணர்ச்சியையும் உணர்ந்து செயல்பட வேண்டும். ஒவ்வொரு தொழிலாளரும் தன்னம்பிக்கை, பொறுமை, ஒத்துழைப்பு முதலியவைகளைப் பெறும்படி தொழிற் சங்கங்கள் வற்புறுத்த வேண்டும்.

தொழிலாளர்கள் பணியில் ஈடுபடாமல் இருப்பதோடு புதியதொரு முறையாக, வேண்டுமென்றே பணியை மெதுவாகச் செய்வது (Go slow Method) என்ற முறையை கையாளுகிறார்கள். இம் முறையால் முதலாளிகளுக்கும், தொழிலாளர்களுக்கும், பல தீமைகளே விளைகின்றன. முதலாளி குறைவான உற்பத்தியைப் பெறுகிறார். தொழிலாளி தன்னுடைய ஒரே மூலதனமான உழைக்கும் திறனை குறைத்துக் கொள்கிறார். எனவே, மிகவேகமாக பொருளாதாரத் துறையில் வளரும் ஒரு நாட்டிற்கு இம் முறை ஒரு தடைக் கல்லாக அமையும். வேலை நிறுத்தத்தைவிட தீமை அதிகம் உடையது. ஆதலால், இம் முறைக்கு ஆதரவு தரக்கூடாது. தொழிலாளர்கள் தங்களை ஊதியம் பெறுபவர்களாகக் கருதாது தொழிற்சாலையில் பங்குதாரர்களாக எண்ணிக் கொண்டு கடமைவீரர்களாகப் பணியாற்ற வேண்டும். அவ்வாறு அவர்கள் கடமைக்கு முதலிடம் அளித்தால் சமுதாயத்திற்குச் சிறந்த தொண்டு செய்தவர்கள் ஆவார்கள். ஒரு நாடு முன்னேற தன்னுடைய உழைப்பும் செலுத்தப்பட்டு இருக்கிறது என்பதைத் தொழிலாளர்கள் உணருமாறு செய்தல் வேண்டும்.

பொது மக்களின் எண்ணம் (Public Opinion)

தொழிற்சங்கங்கள் நன்கு இயங்கினால் தொழிலாளர்கள் தங்கள் உரிமைகளுக்காக மட்டும் போராடாமல் கடமையும், பொறுப்பு உணர்ச்சியும் மிகுந்து காணப்பட்டால் பொதுமக்களின் பேராதரவு என்றும் கிட்டும். பொதுமக்களின் பேராதரவை அவர்கள் பெற்றுவிட்டால் தங்களுடைய கோரிக்கைகளில் பாதி நிறைவேறியதாகப் பொருள். பொதுமக்களில் பெரும்பாலோர் நுகர்வாளர்கள். அவர்களுடைய விருப்பங்களை எதிர்த்து முதலாளி தொழிற்சாலையைத் தொடர்ந்து நடத்த இயலாது. எனவே, தொழிற்சங்கங்களின் வளர்ச்சிக்கு பொதுமக்களின் பேராதரவு அவசியம் தேவை. பொதுவாகத் தொழிலாளர்கள் கோரிக்கைகளை நிறைவேற்றுவதற்காக முதலில் பொதுமக்களுடைய பேராதரவைத்தான் பெற முனைவர். எல்லா நாடுகளைப் போலவும் இந்திய நாட்டிலும் தொழிற்சங்கத்திற்குவெளியில் இருப்பவர்தான் இச் சங்கம்தொடங்கப்பட வழிமுறைகளைக் கூறி உதவி செய்வர். இதற்கு இந்திய தொழிலாளியின் வறுமையும், கல்வி அறிவு இன்மையும்தான் காரணம். ஒவ்வொரு

தொழிலாளியும், தொழிற்சங்கத்தில் சேர்ந்தால் பணியில் இருந்து விரட்டப்படுவோம் என்ற அச்ச மனப்பான்மையினால், தொழிற் சங்கப் பணிகளில் ஆர்வம் செலுத்துவது இல்லை. இதனால் பெரும் பாலும் தொழிற்சங்கத்தோடு தொடர்பு இல்லாதவர்கள்தான் மேற் பார்வையாளர்களாக நியமிக்கப்படுகிறார்கள். ஆனால், உண்மை யில் தொழிற்சங்கம் மேலும் மேலும் வளரவேண்டும். ஆனால் ஒரு தொழிலாளியே, அதன் தலைவராக வளரவேண்டும். (Oxford) ஆக்ஸ்போர்டில் ரஸ்கின் (Ruskin) கல்லூரி தொடங்கப்பட்டது போல் தொழிலாளர்களுக்குத் தொழிற்சங்க பயிற்சி கொடுப்பதற் காகப் பல தொழிற் கல்லூரிகள் ஏற்படுத்தப்பட்டன. முதன் முதலாக கல்காத்தாவில் ஆசிய தொழிற்சங்கக் கல்லூரி நிறுவப்பட்டது. 1957-ல் 8 உறுப்பினர்கள் அடங்கிய ஒரு குழுவை அரசு நியமித்து தொழிலாளர்களின் கல்விபற்றி திட்டங்கள் தீட்டுமாறு பணித்தது. அக் குழு கூறிய பரிந்துரைகள் எல்லாம் இரண்டாம் ஐந்தாண்டு காலத்தில் நிறைவேற்றப்பட்டன.

தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் தொழிலாளர்களின் சட்ட வரம்புக்கு உட்பட்ட உரிமைகளையும் தொழிற் சட்டங்களையும் உணர்ந்து கொள்ளுதல் வேண்டும். அவைகளைக் கொண்டு எல்லாத் தொழி லாளர்களும் முழு உரிமைகளையும் பெற்று வாழ்கிறார்களா என்று அறியவேண்டும். அரசாங்கமோ முதலாளியோ இவ் உரிமைகளைக் கொடுக்க மறுக்கும்போது தொழிலாளர்களுக்காக நியாயமாகப் போராடி வெற்றி பெற முயற்சி மேற்கொள்ள வேண்டும். தொழிற் சங்கத்தின் வெற்றி அதன் உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையில் அல்ல. ஆனால், அச் சங்கத்திடம் உள்ள நல்ல தலைமை, நிதி வசதி, பொறுமை, துணிவு, தொழிற் சங்கத் தலைவரின் நேர்மையான குண நலன்கள் போன்றவற்றில் மட்டுமே அடங்கியுள்ளன. ஒவ்வொரு தொழிலாளர் தலைவரும் மேற்கூறிய குணங்களைப் பெற்று இருந்தால் தான், தான் மேற்கொள்ளும் பணியில் வெற்றி பெறலாம். இவர் களுக்குப் பயிற்சி அளிப்பதற்காக அனுமதிக்கப்பட்ட பயிற்சி நிலை யங்கள் உண்டு. தொழிலாளர்களின் குறைகளைத் தீர்ப்பதற்காகவும், அவற்றை அவ்வப்போது மக்களிடையே விளக்கவும், வார, மாத செய்தித் தாள்கள் தொடங்கப்பட்டன. 19-ம் நூற்றாண்டில் லோகண்டி என்பவரால் தொடங்கப்பட்ட முதலாவது செய்தித்தாள் தான் தீனபந்து ஆகும். நிதி பற்றாக் குறைவினால் இச் செய்தித் தாளும் பின்னர் வெளிவரவில்லை. எல்லாத் தொழிலாளர்களும் எளிதில் புரிந்துகொள்ளும் அளவிற்கு எளிய நடையில் கட்டுரைகள் எழுதப்பட்டு இத்தகைய செய்தித் தாள்கள் வெளிவர வேண்டும். அப்போதுதான் தொழிலாளர்கள் அறியாமை, கல்வி அறிவு இன்மை அவர்களை விட்டு விலகும்.

முடிவுரை (Conclusion)

இரண்டாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் தொழிற்சாலைகளின் எண்ணிக்கை பெருக வேண்டும் என முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப் பட்டன. 12 மில்லியன் மக்களுக்குப் பணிவாய்ப்புத் தரவேண்டும் என திட்ட அறிக்கையில் விளக்கப்பட்டது. பொதுத் துறையில் உள்ள ஆலைகள் தொழிலாளர்களுக்கு உயிர் வாழப் போதிய ஊதியம், பொதுநலப் பாதுகாப்புப் பணிகள், ஓய்வுகாலத் தொகை, அடிப்படை உரிமைகள் அனைத்தையும் வழங்கி, தனியார் துறை ஆலைகளுக்கு வழிகாட்டியாக இருக்க வேண்டும். தொழிலாளர் களும் கடமை, ஒழுங்கு உணர்வோடு உற்பத்தியைப் பெருக்கித் தொழிற் சங்கங்களையும் வலிமை பெறச் செய்ய வேண்டும்.

தொழிற் சங்கங்களுக்கு உள்ள சிக்கல்கள் அல்லது இந்தியத் தொழிற் சங்க அமைப்பில் உள்ள குறைபாடுகள்:

இந்தியத் தொழிற்சங்க அமைப்பில் பல குறைகள் உள்ளன. முதல் குறைபாடு என்னவெனில், வேலை செய்வோர் கிராமத்தில் இருந்து நகரத்திற்கும் (விவசாயத்திலிருந்து தொழிலுக்கும்) அதற்கு மாருகவும் (Vice-Versa) அடிக்கடி மாறும் தன்மையராக உள்ளனர். இரண்டு, இந்தியாவில் கூலி மிகக் குறைவு. மேலும் தொழிலாளி அடிக்கடி கடன்பட்டவராய் உள்ளார். இந்த நிலை தொழிற் சங்க வளர்ச்சியைப் பாதிக்கும். தொழிற்சங்க அமைப்பிற்குச் செலுத்த வேண்டிய சிற்றளவு சந்தாவைக் கட்டுவதுகூட ஒரு பாரமாக அமைகிறது. அதனுல் தொழிற் சங்க நடவடிக்கைகளில் தீவிரப் பங்கு எடுக்க அவர்களால் முடியவில்லை.

மூன்று, இந்தியாவில் தொழிலாளர் அனைவரும் பல்வேறு விதத் தில் வேறுபட்டுள்ளனர். அதாவது பழக்க வழக்கங்கள், இனம், மதம், இவற்ருல் இவ் வேறுபாடு எழுகின்றது. இவ் வேறு பாடுகள் தொழிலாளர் ஒன்ருக நிற்பதைத் தடுக்கின்றன. நான்கா வது தொழிலாளர்களின் குறைந்த அளவு வாழ்க்கைத் தரமும், நெடு நேர வேலையும், தொழிலாளர் தொழிற்சங்க வேலையில் ஈடுபட விடாது தடுக்கின்றன. ஐந்தாவது தொழிலாளர் கல்வி அறிவு பெற்றவராயில்லை. மக்களாட்சி உணர்வும் அவர்கட்குக் கிடையாது. தொழிற்சங்க அமைப்பிலேயே குறைபாடுகள் உள்ளன. அதாவது பெரும்பாலான தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர் நலனைக் கவனிக் காது வேலைநிறுத்தங்களை ஏற்பாடு செய்வதில் ஈடுபட்டுள்ளன, அதிக நேரத்தைச் செலவழிக்கின்றன. மேலும் தொழிற்சங்கங் களிடம் பணவசதியும் இல்லை. அவை தொழிலாளர்களுக்குள்ளேயே

தலைவர்கள் தோன்ற வழி வகுக்கவில்லை. பெரும்பாலும் வெளியாட்களே தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளைக் கட்டுப்படுத்துகின்றனர். இறுதியாக இந்தியத் தொழிற்சங்கங்களை முதலாளிகள் எதிர்க்கின்றனர். சில முதலாளிகள் சில தொழிற் சங்கங்களுக்குப் பதில் வேறு சில மாற்றுச் சங்கங்கள் தோன்றுமாறு ஏற்பாடு செய்து தொழிலாளர்களைச் சிதறடிக்கின்றனர்.

தொழிற்சங்கங்கள் முன்னேற வழிகள்

தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகள் நன்முறையில் செயல்படவில்லை. இராயல் கமிஷனின் கருத்துப்படி தொழிற்சங்கங்கள் சிறப்புப் பெற இரண்டு வேண்டும். 1. மக்களாட்சி உணர்வு 2. கல்வியறிவு. உறுதியான, திடமான, தொழிற் சங்க அமைப்பை ஏற்படுத்தினால், தொழிலாளர் நலனும் பாதுகாக்கப்படும். உற்பத்தி இலக்கைப் பெறவும் முடியும். தொழிற்சங்கங்கள் அரசியலில்இருந்து அப்பாற்பட்டு இருக்க வேண்டும். தொழிலாளர் நலம் ஒன்றே அதன் குறிக்கோளாக இருக்க வேண்டும். தொழிற் சங்கத் தலைவர்கள் தொழிற்சங்கத்திலிருந்தே வரவேண்டும். தொழிலாளர்களுக்குப் பயிற்சி அளிக்கத் தொழிற் சங்கக் கல்லூரிகள் ஏற்படுத்தப் படவேண்டும். இந்தியத் தொழிற்சங்கங்கள் போராட்டப் போக்கைக் கைவிட்டு விடவேண்டும். வேலைநிறுத்தம் என்பது கடைசி ஆயுதமாக இருத்தல் வேண்டும். தொழில் தகராறுகளைத் தீர்க்கத் தன்னிச்சையான முறையே (Voluntary method) கையாளப்பட வேண்டும்.

மேலும் திரு வி. வி. கிரி அவர்கள் சொன்னபடி "ஒரு தொழிலுக்கு ஒரு தொழிற் சங்கம் என்ற கோட்பாடு" (Principle of one union for one industry) பின்பற்றப்பட வேண்டும். தொழிலாளர் அமைப்புகள் பரவி, பல்வேறு நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட வேண்டும். தொழிலாளர் அனைவருக்கும் அவை பொதுவான நன்மையைப் பெற்றுத்தர முயற்சிக்க வேண்டும். முழு நேர ஊழியர்கள் அவைகளுக்குத் தேவை. இந்த அமைப்புகளில் அங்கத்தினர் எண்ணிக்கை பெருகவேண்டும். சுருங்கக் கூறின், தொழிற்சங்க அமைப்பு "குன்றின் மேலிட்ட விளக்கென, பொலிவுடன் விளங்க, வேண்டும்."

8. தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டுவசதி

(Industrial Housing)

இந்தியாவில் வீட்டு வசதி என்பது பெரும்பாலும் தனியார் துறை மூலதனத்தின் உதவிகொண்டே நிறைவேற்றப்பட்டு இருக்கிறது. இந்தியா ஒரு பழம்பெரும் வேளாண்மை நாடாக இருப்பதாலும் அதிகமான மக்கள் உழவையே நம்பி வாழ்வதாலும் நாட்டு வருமானம் குறைந்து காணப்படுவதால் வீட்டு வசதித் திட்டங்கள் அரசாங்கத்தால் நிறைவேற்றப்படாமல் தனியார் துறையால் நிறைவேற்றப்பட்டது போலும். தொழிற்சாலையும், வாணிபமும், மேலும் மேலும் வளரும்போது நகரங்கள் பெருகி கிராமப் புறங்களில் இருந்து தொழிலாளர் பெருமக்கள் நகர்ப் புறங்களுக்குச் சென்றமையால் அங்கு வீடுகள் பற்றுக் குறையாகக் காணப்பட்டதால் வீட்டிற்கு வாடகை என்ற சொல் உருவாயிற்று. தொழில் அதிபர்கள் தொழிற் சாலைகளை ஏற்படுத்தும்போதும் தொழிலாளர்களிடம் இருந்து வாடகை பெற்றுக்கொண்டு, வீட்டு வசதியினை அளித்தார்கள். அரசாங்கத்தின் தலையிடாக் கொள்கை காரணமாக தொழிற்சாலைகள் எங்கும் தோற்றுவிக்கப்பட்டு நகரங்களின் எண்ணிக்கை உயர்ந்தன. எனவே, அங்கெல்லாம் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை உயர்ந்து, போதிய வீட்டுவசதி இன்றித் துன்பத்திற்கு ஆளானார்கள். வீடுகள் பற்றுக்குறையினால் குடிசைகளின் எண்ணிக்கை உயர்ந்தது.

தொழிற்சாலைக் குழு (Industrial Commission)

1918-ல் தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டு வசதி பற்றித் தொழிற்சாலை குழு விவாதித்தது. சிறப்பாக பம்பாய் நகரத்தில் தொழிலாளர்களின் வீட்டுவசதிப் பிரிவு விரைவாக விரிவாக்கப்பட்டு அவர்களின் துன்பச்சுமை குறைக்கப்பட வேண்டும் என்று கருத்துத் தெரிவித்தது. இந்த பரிந்துரைகளை எல்லாம் ஏற்ற மத்திய

அரசு வீட்டுவசதிகளை மேன்மேலும் பெருக்குமாறு எல்லா மாநில அரசுகளையும் கேட்டுக்கொண்டது. இதன் விளைவாக ஒரு சிறு முன்னேற்றம் இத் துறையில் தொழிலாளர்கள் கண்டார்கள். ஆனால், தொழிலாளர்கள் நெருக்கடி மிக்க வசதி குறைந்த சுகாதாரம் அற்ற வீடுகளிலே வாழ்வதை இராயல் தொழிலாளர் குழு வன்மையாகக் கண்டித்தது. பெரும்பாலும் சன்னல்கள் அற்ற காற்ரேட்டம் இல்லாத ஓர் அறை மட்டுமே உடைய வீடுகளிலே தான் தொழிலாளர்கள் வாழ்ந்து வந்தார்கள். அவர்கள் வசித்த வீடுகளில் காற்ரே அல்லது ஒளியோ உள்ளே வராது. அத்தகைய இல்லங்களிலேதான் தொழிலாளர்கள் பிறந்து, உண்டு, உறங்கி உயிர்வாழ்ந்து இறந்தார்கள். கல்கத்தாவிலும் ஒளராவிலும் வீட்டுப் பற்ருக்குறையை நன்கு பயன்படுத்திய பணக்காரர்கள் ஆலைகளுக்கு அருகே சிறு குடிசைகள் அமைத்து ஏழைத் தொழிலாளர்கள் பெற்ற ஊதியத்தில் பெரும் பகுதியினை வாடகையாகப் பெற்ருர்கள். வாடகைக்கு ஏற்ற வசதிகள் இல்லை. தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை உயரும்போது எல்லாம் ஒவ்வொரு அடி நிலமும் வசதி குறைந்த வீடாக மாற்றப்பட்டது. பம்பாயில் மிகக் குறுகிய இடத்தில் அதிக வீடுகள் கட்டப்பட்டு அதிக வாடகைக்குத் தொழிலாளிகளுக்கு விடப்பட்டது. தமிழ் நாட்டிலும் அகமதாபாத்திலும், நாக்பூரிலும் இதே காட்சிகளைக் காணலாம்.

மேற்கூறிய யாவும் இராயல் குழு கூறிய 25 ஆண்டுக்கால வீட்டு வசதி வரலாறு ஆகும். வீடுகட்டும் செலவும் உழைப்பாளியின் ஊதியமும் உயர்ந்த காரணத்தால் குறைந்த வருமானம் உடையவருக்குத் தனியார் துறை வீடுகட்ட முன்வரவில்லை. சிமெண்ட், மூங்கில், எஃகு போன்றவைகள் போர் முயற்சிகளுக்காகவே பயன்படுத்தப்பட்டன. வேலைவாய்ப்புத் தேடி மக்கள் நகர்ப்புறம் வந்ததால் நெருக்கடி மிகுந்து சுகாதாரக் கேடுகள் ஏற்பட்டன.

1921-ல் பம்பாய் அரசியலில் ஐம்பதினுயிரம் ஓர் அறை கொண்ட வீடுகள் கட்டி வீட்டுப் பற்ருக்குறையைத் தீர்க்க எண்ணியது. வீடுகட்டும் செலவு உயர்ந்ததால் 15,000 வீடுகள் கட்டப்பட்ட பிறகு இத் துறை மூடப்பட்டது. ஆனல் 1949-ல் மீண்டும் தொழிலாளர்களுக்கும் குறைந்த வருமானம் உடையவர்களுக்கும் வீடு கட்டித் தருமாறு, வீட்டு வசதி வாரியத்தைப்பணித்தது. அதுபோல் உத்தரப் பிரதேசத்தில் உள்ள சர்க்கரை ஆலைத் தொழிலாளர்களுக்கு வீடுகள் கட்ட அங்குள்ள வீட்டு வசதி வாரியம் முயற்சிகளை மேற்கொண்டது. அதுபோல் மத்திய

பிரதேசம், மைசூர், ஐதராபாத் போன்ற இடங்களிலும் வீட்டு வசதி வாரியங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டன. சில நகராட்சிகளில் தங்களின் இன்றியமையாத பணியாளர்களுக்காக வீடுகள் கட்டிக் கொடுத்துள்ளன. ஆனால் நிதிப் பற்றுக் குறையினால் அத் திட்டம் மேலும் விரிவாக்கப்படவில்லை. நகராட்சி நிதி மிகக் குறைவு என்றாலும் இத்தகைய திட்டங்களில் ஏராளமான செலவு செய்தால் அது தொழிலாளர்களின் மேலுள்ள அன்பைக் குறிப்பதாகும்.

இரயில்வே, பாதுகாப்பு, அஞ்சல் துறை போன்ற இன்றியமையாத துறைகளில் பணி புரிபவர்களுக்குமட்டும், மத்திய அரசு வீட்டு வசதிகளை அளித்துள்ளது. சிந்திரி உரத் தொழிற்சாலையிலும், பெங்களூர் விமானத் தொழிற்சாலையிலும், மாநில அரசுகள் தங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டுவசதிகளை அளித்துள்ளன. 1947-ல் முதன் முதலாக தங்கள் தொழிலாளிகளாக இல்லாத, பாகிஸ்தானத்தில் இருந்து வெளியேறி வந்த அகதிகளுக்கு வீட்டுவசதி அளிக்கும் மாபெரும் முயற்சியில் ஈடுபட்டது. பம்பாய், பஞ்சாப், உத்தரப்பிரதேசம் போன்ற இடங்களில் அகதிகள் காலனி நிறுவப்பட்டு அவர்கள் அங்கே குடியேறினார்கள்.

சில தொழில் அதிபர்கள் உழைப்பாளர்களின் திறத்தை அதிகரிக்கவும், தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரிக்கவும், தொழிற்சாலைகளுக்கு அருகாமையிலேயே வீடுகள் கட்டிக் கொடுத்துள்ளனர். சான்றாக, ஜம்ஷெட்பூரில் அதிகாரிகள், தொழிலாளர்கள் குடி இருப்பதற்குத் தொழிற்சாலைக்கு அருகாமையிலேயே வீடுகள் கட்டி அளிக்கப்பட்டுள்ளன. கூட்டுறவு வீடு கட்டும் சங்கங்கள் அயராது பணிபுரிந்து தமிழகத்திலும், பம்பாயிலும் இச் சிக்கல்களைத் தீர்க்க பெரிதும் உதவியுள்ளன. இத்தனைக்குப் பிறகும் தொழிலாளர்களுக்கு வீடுகள் பற்றாக்குறையாக இருந்தன. தொழிலாளர்கள் தாங்களாகவே வீடுகள் கட்டிக் கொள்ளும் அளவுக்கு நிதியையும் பெற்று இருக்கவில்லை. 1949-ல் சுற்றுப்புற சுகாதாரக் குழு அளித்த அறிக்கையின்படி நாட்டில் 66 விழுக்காடு மக்களுக்கு வீட்டு வசதிகள் தேவை என்றும் ஆனால், 20 விழுக்காடு மக்களுக்கு மட்டுமே வீட்டுவசதிகள் கிடைத்துள்ளன என்பதும் இதன் இன்றியமையாமையை வலியுறுத்தின.

ஒரு குடும்பத்திற்கு ஐந்து உறுப்பினர்கள் வீதம் 9.2 மில்லியன் மக்களுக்கு 1.84 மில்லியன் வீடுகள் கட்டப்பட வேண்டும் என்றும் அவ் வறிக்கையில் கூறப்பட்டிருந்தது. இப் பிரச்சினையை மேலும்

அதிகரிக்க பாகிஸ்தானிலிருந்து இந்தியா வந்து அடைந்த 6 மில்லியன் மக்களுக்குக் குறைந்தது ஒரு மில்லியன் வீடுகளாவது தேவை. எனவே ஒரு வீட்டின் சராசரி செலவு 4000 என்று கொண்டாலும்கூட 2.84 மில்லியன் வீடுகளுக்கும் 1000 கோடி ரூபாய் தேவை என அக் குழு அறிவித்தது. இரண்டாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் 62 மில்லியன் மக்கள் 10 மில்லியன் நகர்ப்புற வீடுகளில் வசித்துவந்தார்கள் என்றும், அதில் 2.5 மில்லியன் வீடுகள் பற்றுக் குறையாக இருந்தன என்றும் திட்டத்தில் விளக்கப்பட்டது. 1951 முதல் 1961ஆம் ஆண்டுவரை நகரங்களில் வாழும் மக்கள் தொகை 33சதவிகிதம் உயரும் என்று எதிர்பார்க்கப்பட்டது. அந்த உயர்வுக்கு ஏற்ற அளவு வீட்டுவசதி பெருக்கப்படவில்லை என்றால் இப் பற்றுக்குறை இரு மடங்கு ஆகும் என்பதையும் அரசு உணர்ந்திருந்தது. முதல் ஐந்தாண்டுதிட்டத்தில் ஒருலட்சத்து 50 ஆயிரம் வீடுகள் கட்ட 38.5 கோடி ரூபாய் ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்டது. இரண்டாம் ஐந்தாண்டு திட்டத்தில் 1.28 ஆயிரம் வீடுகள் தொழிலாளர்களுக்காவும் 11 ஆயிரம் வீடுகள் காப்பி, தேயிலைத் தோட்டங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்காகவும், மற்றவர்களுக்கு ஒரு லட்சத்து 85 ஆயிரம் வீடுகளும் கட்டுவதற்கு 120 கோடி ரூபாய் ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்டது.

தொழிலாளர்களுக்கு வசதி வாய்ந்த வீடுகள் கிடைக்கவில்லை. ஆதலால், சுகாதாரமற்ற வீடுகளிலேதான் வசித்து வந்தார்கள். தொழிலாளர்கள் சுகாதார வசதி உடைய காற்று ஓட்டமுள்ள வீடுகளில் வசித்தால்தான் அவர்களது உடல்நலம் பேணிப் பாதுகாக்கப்பட்டு உற்பத்தியின் செய்திறன் அதிகரிக்கும். எனவே, நல்ல வீட்டு வசதிதான் தொழிலாளர்களின் உடல் நலத்திற்கு அடிப்படையாகும். 1945-ல் முக்கூட்டுத் தொழிலாளர் மாநாட்டில் துணைக்குழு ஒன்று ஏற்படுத்தப்பட்டு தொழிலாளர்களின் வீட்டு வசதிகளைப் பெருக்க யோசனைகள் கூறுமாறு பணிக்கப்பட்டது. அவ் வறிக்கையில் தொழிலாளர்களுக்குத் தேவையான குறைந்த அளவு வீட்டுவசதிகள் பற்றி பல பரிந்துரைகளை இது அளித்தது. சாதாரணமாக தொழிலாளர்கள் தங்கள் உடல் நலனைப் பாதுகாக்கவும் வாழ்க்கைத் தரத்தை மனிதனுக்குத் தேவையான அளவிலாவது பெறும்வகையில் பொருளாதார வசதிகளைக் கருத்தில் கொண்டு வீட்டு வசதிகள் அளிக்கப்பட வேண்டும். மேலும் தொழிலாளர் குடும்பத்தில் ஆண், பெண் தனித்தனியே வசிக்கவும், மகப்பேறு காலங்களிலும் நோய்வாய்ப்படும்போதும் தனித்தனி அறைகள் கொண்ட வீட்டுவசதிகள் தேவை. எனவே, இரண்டு அறைகள், ஒரு சமையல் அறை, உணவுப்பொருளும் எரிபொருளும் வைப்பதற்கு சமையல் அறையில் இட ஒதுக்கீடு, தனித்தனியான

குளியல் அறையும், கழிவிட அறையும் ஒவ்வொரு தொழிலாளர் குடும்பத்திற்கும் குறைந்தபட்சத் தேவை என்று குழு சிபாரிசு செய்தது. மேலும் தொழிலாளர் நலக்குழு (Labour welfare committee) மாநில தொழிலாளர்களுக்காக வீட்டு வசதி வாரியங்கள் அமைக்க வேண்டும் என்றும் மத்திய அரசைக் கேட்டுக் கொண்டது. தொழிலாளர்கள் தங்கள் அடிப்படைக் கூலியில் 10 விழுக்காடு மட்டுமே வாடகையாகத் தரவேண்டும். அது பற்றுக் குறை ஏற்படுமானல் அரசாங்கமும், உள்ளாட்சி அதிகாரிகளும் தொழில் அதிபர்களும்தான் தங்கள் பங்குத் தொகைகளை அளிக்கவேண்டும். 1947-ல் இயற்றப்பட்ட தொழிலாளர் ஒப்பந்தத் தீர்மானப்படி தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டுவசதி அளிப்பதுதான் முதலாளிகளின் முதல் கடமையாக இருக்கவேண்டும் எனக் கேட்டுக் கொண்டது. இவ் வீடுகள் கட்டும் செலவுக்காக தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி செய்யப்படும் பண்டங்களின் மீது வரி விதிக்கலாம் என்றும் அத் தகைய பணத்தைக் கொண்டு தொழிலாளர்களின் உடனடித் தேவையான, வீடுகள் கட்டலாம் என்றும் ஆலோசனை கூறப் பட்டது. தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டுவசதி என்பது முதலாளிகளின் முழுப் பொறுப்பாகும். அரசாங்கத்திடம் இருந்து வீடுகட்டுவதற்கு உதவித்தொகைகளைப் பெற்று வீடுகளைக் கட்டித் தொழிலாளர்களின் துயர் துடைக்கவேண்டும். 1948-ல் அரசாங்கத்தின் தொழிற் கொள்கையில் ஒரு பகுதியாக ஒரு மில்லியன் தொழிலாளருக்கு 10 ஆண்டுகளில் வீடுகள் கட்டவேண்டும் என்று பணித்து மத்திய அரசாங்கம் வீட்டு வசதி-வாரியம் ஒன்றை நியமித்தது.

முதல் ஐந்தாண்டுத்திட்டத்தைத் தயாரித்தபோது திட்டக்குழு நாட்டின் முக்கியத் தொழிற்சாலைகள் உள்ள நகரங்களில் 17,14,560 தொழிலாளர்கள் 37 நகரங்களில் பெருவாரியான தொழிற்சாலைகளில் பணியில் ஈடுபட்டு வீட்டு வசதியின்றி வாடுகிருர்கள் என்று வீட்டுப் பற்றுக்குறையைத் துல்லியமாகக் கணக்கிட்டு அறிவித்தது. இவ் வீட்டுப் பற்றுக்குறையை ஈடுகட்ட வேண்டுமானல் நிதி உதவித்தொகையோடு அதிக அளவில் கடன் தொகையும்சேகரிக்கப் படவேண்டும். தொழிலாளர்களிடம் 10 சதவிகிதம் வாடகை மட்டும் பெற்று தற்போதுள்ள வீடுகட்டும் செலவுகளை பொறியாளர் களின் கணக்குப்படி பார்த்தால் வீடுகட்டும் செலவில் 50 சதவிகித மாவது உதவித் தொகையாகவே அளிக்கப்பட வேண்டும் என்று தெரியவருகிறது. இத் தகைய உதவித் தொகைகளை மத்திய அரசு, மாநில அரசுகளுக்கு அளித்தால் வீட்டு வசதி வாரியங்கள் மூலமாக வீடுகட்டும் பணி தொடர்ந்து நடைபெறும் என்று அக் குழு அறிவித்தது. தனிப்பட்ட தொழில் அதிபர்களுக்கும் வீடுகட்டும்

கூட்டுறவு சங்கங்களுக்கும் தொழிலாளர்களுக்கு வீடு கட்டும்போது மொத்த வீடுகட்டும் செலவில் 25 சதவிகிதம் உதவித் தொகையாக அளிக்க வேண்டும். இவை தவிர 25 ஆண்டுகளில் திருப்பித் தருகின்ற முறையில் மாநில அரசுகளுக்கு மத்திய அரசு கடன் தரவேண்டும்.

முதலாம் ஐந்தாண்டுத்திட்டத்தின் போது 22.6 கோடி ரூபாய் செலவில் 80 ஆயிரம் குடியிருப்புகள் கட்டுவதற்கு அரசு அனுமதித்தது. ஆனால், முதல் திட்டம் முடிவுற்றபோது 40 ஆயிரம் குடியிருப்புகளே கட்டி முடிக்கப்பட்டிருந்தன.

மாநில அரசாங்கங்கள், வீடு கட்டும் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள், தொழில் அதிபர்கள் இச் சமுதாயப் பணியில் அதிக ஆர்வம் செலுத்தவில்லை என்பது நன்கு புலனாயிற்று. இப் பணியில் நன்கு முன்னேற்றம் கண்டிட, இடையே நிற்கும் தடைகளை எல்லாம் அகற்றிக் கீழ்க்கண்ட முறைகளைக் கையாண்டால் வீடு கட்டும் பணி வெற்றியடையும். முதலாவதாகத் தொழிலாளர்கள் வெகு தொலைவில் இருந்து தொழிற்சாலைக்கு வரவேண்டுமானால் மாநில அரசுகள் போக்கு வரத்திற்கு வசதி செய்து தரவேண்டும். இரண்டாவதாக தொழிலாளர்கள் குடி இருக்கும் இடங்களிலேயே அங்காடிகள், அஞ்சல் நிலையங்கள் கல்விக்கூடங்கள் போன்ற சமுதாய வசதிகளை அரசு அளிக்கவேண்டும். மூன்றாவதாக வீடு கட்டும் கூட்டுறவுச் சங்கங்களை ஆதரித்து, நிதி கடன் உதவி அளித்து, வீடுகளின் எண்ணிக்கையைப் பெருக்க வேண்டும். இவற்றிற்கெல்லாம் சட்ட திட்டங்கள் உறுதுணையாக இருக்கவேண்டும்.

சில தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டு வசதிகள்
(Housing for labour in some industries)

தோட்டத் தொழிலாளர் 1951ஆம் ஆண்டில் தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டத்தின் 15-வது பிரிவின்படி ஒவ்வொரு தோட்டத் தொழிலாளரும், அவரது குடும்பமும் வசிக்க வீட்டு வசதி அளிப்பது முதலாளியின் கடமையாகும் என விளக்கப்பட்டிருந்தது. ஆண்டுதோறும் தொழிலாளர்களில் 8 சதவிகிதத்திற்காவது எல்லா தொழிலாளர்களும் வீடு பெறும் வரையில் வீடுகள் கட்டித் தர வேண்டும் என சட்டம் இயற்றப்பட்டது. சில சிறு தோட்ட முதலாளிகள் நிதிப் பற்றுக்குறையினால் இவ் வசதியை அளிக்க இயவில்லை. இதை உணர்ந்த மத்திய அரசு மாநில அரசாங்கங்களின் மூலமாக மொத்தம் வீடு கட்ட ஆகும் செலவில் 80 சதவிகிதத்தைக் கடனாக அளித்து உதவியது. இக் கடன் தொகை வடஇந்தியாவில் ஒவ்வொரு வீட்டிற்கும் ரூபாய் இரண்டாயிரம் ஆகவும், தென்

இந்தியாவில் ரூபாய் ஆயிரத்து அறுநூறு (1600) ஆகவும் நிர்ண யிக்கப்பட்டது. இரண்டாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் இரண்டு கோடி ரூபாய் செலவில் 11 ஆயிரம் வீடுகள் தோட்டத் தொழிலா ளர்களுக்காகக் கட்டி முடிக்கப்பட்டன.

நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டு வசதி அளிக்க நெடுங்காலமாக முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டிருந் தன. நிலக்கரியின் மீது தீர்வை விதிக்கப்பட்டு அரசாங்கத்தின் உதவித் தொகையோடு நிலக்கரிச் சுரங்க உரிமையாளர்கள் வீடு கட்டும் பணியை வெற்றிகரமாக முடிக்க எண்ணினார்கள். ஆனால் முடியவில்லை. பிறகு நிலக்கரித் தொழிலாளர் நல நிதியில் இருந்து அவர்களுக்கு வீடு கட்ட எண்ணிய அத் திட்டமும் வெற்றிபெற வில்லை. அதுபோல் மைக்கா சுரங்க தொழிலாளர் நல நிதியில் இருந்து அத் தொழிலாளர்களுக்கு வீடு கட்ட நினைத்தும் இயல வில்லை.

குடிசை ஒழிப்பு: இந்தியாவில் வியாபார தொழிற்சாலை நகரங் களில், சுகாதார வசதியற்ற, ஒளி, காற்று, குடிநீர் வசதியற்ற நெருக்கமாகப் போடப்பட்டுள்ள குடிசைகள்தான் அதிகமாகக் காணப்படுகின்றன. அவற்றில் குடி இருப்போரிடம் இருந்து மண் வாடகையாகவும் குடிசை வாடகையாகவும் அதன் சொந்தக் காரர்கள் பெற்றுவருகிறார்கள். பெரும்பாலும் தொழிற்சாலையில் பணி புரியும் தொழிலாளர்கள், சிறிய கடைக்காரர்கள், தினக்கூலி பெறு பவர்கள் அதில் வசித்து வருகிறார்கள். நகரங்களில் பெரிய வீடு களிலே தங்கி அதிக வாடகை கொடுக்க அவ் வேழைகளால் இய லாது. அத் தகைய வீடுகளைச் சுற்றிலும் சாக்கடைநீர் ஓடிக் கொண்டிருக்கும். இத் தகைய காட்சிகளை இன்றும் நாம் பம்பாய், கல்கத்தா, அகமதாபாத், கான்பூர், சென்னை, டெல்லி போன்ற பெரிய நகரங்களில் காணலாம். 1947ஆம் ஆண்டு சென்னை மாநில வீட்டுக்குழு கணக்குப்படி 30 ஆயிரம் வீடுகள் இத்தகைய குடிசைகளாகவே சென்னை நகரத்தில் இருந்து இருக்கின்றன என அறிவித்தது. ஆனால், தற்போது தமிழக அரசால் குடிசை மாற்று வாரியம் அமைக்கப்பட்டு, மத்திய அரசாங்கத்தின் நிதி உதவியோடு படிப்படியாக குடிசைகளுக்குப் பதிலாக, தீப்பிடிக் காத, வசதியான வீடுகள் கட்ட திட்டம் இடப்பட்டு அவைகள் விரைவாகச் செயலாக்கப்பட்டுவருகின்றன. டெல்லியில் சுமார் ஆறு லட்சம் மக்கள் குடிசைப் பகுதிகளிலேதாம் வாழ்கிறார்கள்.

சுகாதாரமற்ற குடிசைகளில் மக்கள் வாழ்வதால் அந் நகரமே சுகாதாரமின்மையால் வாட நேரிடும். இக் குறைகளை நீக்கி அதிக

அளவில் கடன் கொடுக்கப்பட்டு காற்ருேட்ட வசதியுடைய வீடுகள் கட்டப்பட்டுத் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட வேண்டும். தொழிலாளர்கள் ஈட்டும் ஊதியத்தைக் கொண்டு தங்களுடைய அன்ருடத் தேவைகளைத்தான் நிறைவேற்றிக்கொள்ள முடியுமே தவிர, சொந்தமாக நிலம் வாங்கவோ வீடுகட்டிக் கொள்ளவோ இயலாத நிலையில் இருக்கிருர்கள். எனவே, குடிசைகளுக்குப் பதிலாக கட்டப்படும் வீடுகளின் செலவுகளை மத்திய அரசாங்கம், மாநில அரசாங்கங்கள், உள்ளாட்சி மன்றங்கள்தான் பகிர்ந்துகொள்ள வேண்டும்.

முதலாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் திட்டக்குழு குடிசைகளுக்குப் பதிலாக வீடுகள் கட்டப்பட வேண்டியதின் அவசியத்தை வலியுறுத்தி உள்ளது. முக்கிய தொழில் நகரங்களிலாவது குடிசை மாற்று வாரியங்கள்மூலம் இப் பணி நடைபெறவேண்டும். உள்ளாட்சி மன்றங்கள் நிதிப் பற்ருக்குறைவிஞல் இப் பணிக்கு அதிகச் செலவு செய்ய இயலாததால் மத்திய அரசாங்கம் மாநில அரசாங்கங்களின் மூலமாக கடன் தொகை அளிக்கவேண்டும். மொத்தம் வீட்டு வசதிகளுக்காக முதல் திட்டத்தில் 38·5 கோடி ரூபாய் ஒதுக்கப்பட்டு இருந்தது. இந்த அளவில் ஒரு பகுதியினை குறைந்த வட்டியில் கடன் கொடுத்து மாநில அரசாங்கங்களின் மூலமாகத் தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டு வசதியைப் பெருக்க வேண்டும். முதலாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில்தான் இப் பெரிய சிக்கலைத் தீர்க்க முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. தேசீய விரிவுப் பணிகளும், சமுதாய திட்டப்பணிகளும் செயற்படும் போது தொழிலாளர்கள் கிராமங்களிலே வசித்தாலும் அவர்கள் வசிக்கும் வீடுகளுடைய வசதிகளும் பெருக்கப்பட்டன. 29 ஆயிரம் வீடுகள் கட்டப்பட்டு 20 ஆயிரம் வீடுகள் புதுப்பிக்கப்பட்டிருக்கின்றன. இரண்டாம் திட்ட காலத்தில் குடிசை ஒழிப்பிற்காக 20 கோடி ரூபாய்கள் ஒதுக்கப்பட்டு இருந்தன. நாடு எங்கிலும் குடிசைகள் அதிகமாகக் காணப்படுவதால் இது ஒரு தேசீய முக்கியத்துவம்வாய்ந்த பிரச்சினை ஆகும். வாழ்க்கையில் பொருளாதார வசதியற்ற உரிமைகள் குறைவாக உள்ளவர்கள்தாம் குடிசைகளில் வாழ்கிருர்கள். இவர்களுடைய வாழ்வை வளமுடையதாக ஆக்கிஞலன்றிப் பொதுஉடைமை சமுதாயத்தை நிர்மாணிக்க இயலாது.

நோய் வருமுன் காப்பதே சிறப்பு என்பதுபோல குடிசைகள் தோன்ருமல் இருப்பதே சுகாதாரத்திற்கும் நகரங்களின் அழகுக்கும் நன்மை பயக்கும். நகராட்சிச் சட்ட திட்டங்கள் வரையறுக்கப்படும்போது பொதுமக்களின் ஒத்துழைப்போடு இயன்ற வரையில்

குடிசைகளை அமைக்க அனுமதி தராமல் இருப்பது நலம். இரண்டாவதாக ஒவ்வொரு நகரத்திலும் திறமையான திட்டங்கள் தயாரிக்கப்பட்டு இப் பணியை நிறைவேற்றிட வேண்டும். குடிசைகள் எதிர்காலத்தில் தோன்றக்கூடாது. தற்போது உள்ளவைகளை வசதி நிறைந்த, சுகாதாரம் உள்ள குடியிருக்கும் இடமாக மாற்றவேண்டும். குடிசை வாழ்வோர் வசிப்பதற்கு வேறு இடம் அளிக்கப்பட்டாலும் பல காரணங்களைக் காட்டி அங்குச் சென்று குடியேற மறுப்பர். அவர்களிடம் இருந்து அவர்களுடைய வருவாய்க்கு ஏற்றவாறுதான் வாடகை வசூலிக்கப்படவேண்டும். எனவேதான் குறைவான வாடகையைக் கருத்தில் கொண்டு வசதி மிகுந்தவர்கள் வீடுகளைக் கட்ட மறுக்கிறார்கள்.

குடிசை ஒழிப்பில் எதிர்காலப் பணி

ஒவ்வொரு மனிதனுக்கும் அடிப்படைத் தேவை வீட்டு வசதி. தொழில் நகரங்களில் தொழிலாளர்கள் பணி புரியும்போது ஓய்வு தேவை. அவ் ஓய்வினைப் பெறவும், குடும்பத்தை நடத்தவும் வீட்டின் தேவை அவசியமாகிறது. அத் தகைய வசதிகளை அரசாங்கமோ அல்லது முதலாளிகளோ அளிக்க இயலாதபோது வாடகை குறைவான ஒளி, காற்றோட்டமில்லாத வீடுகளில் தொழிலாளர்கள் குடி ஏறுகிறார்கள். எனவே, தொழிற்சாலைச் சட்டங்கள் எவ்வளவு தாம் செம்மையாக இயற்றப்பட்டாலும் தொழிலாளர்களின் இன்றியமையாத வீட்டுத் தேவை நிறைவேற்றப்பட வேண்டும். நல்ல வீட்டு வசதிகள் என்றால், சுகாதாரம் உடைய, இன்பமான வாழ்க்கை என்று பொருள். தரக்குறைவான வீடுகள் என்றால் நோய், மது, ஒழுங்கீனம், குற்றங்கள் நிறைந்த இடம் என்று பொருள். வீட்டு வசதியும் சுகாதார வசதியும், செல்வாக்கும், திறமையும்,பண்ட உற்பத்திப்பெருக்கத்திற்கு அடித்தளமாக அமைகின்றன. எனவே, உற்பத்தி உயரவேண்டும் என்ற கருத்தில் கொண்டு ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் அல்லது ஒவ்வொரு மனிதனுக்கும், வசதியும் சுகாதாரமும் நிறைந்த வீடு தேவை. ஒரு நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சி அங்கே நிலவும் தொழிலாளர்களின் மன நிலையைப் பொறுத்தது. இன்றளவும் தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டு வசதி அளிக்கும் பொறுப்பு, அரசாங்கத்தைச் சார்ந்ததா? அல்லது முதலாளிகளைச் சார்ந்ததா? என்ற கேள்விக்குறியாக இருந்துவருகிறது. முதலாளிகள், தொழிலாளிகளுக்கு வீட்டு வசதி அளிக்க இயலவில்லை என்றால் வீட்டு வாடகைப்படி கொடுத்து அந்த நட்டஈட்டைச் சரிக்கட்ட வேண்டும். வீடுகட்டும் செலவு மிக அதிகம் ஆகையால் அக் கடமை அரசாங்கத்தையே சாரும் என்று முதலாளிகள் கூறுகிறார்கள். இங்கிலாந்து நாட்டில்

குறைந்த வருமானம் பெறும் தொழிலாளர்களுக்கு அரசாங்கம்தான் வீட்டு வசதி அளிக்கவேண்டும். இராயல் தொழிலாளர் குழு அறிக்கைப்படி இக் கடமை முழுவதும் அரசாங்கத்தையே சாரும் என்று வலியுறுத்தியது. தேசீய திட்டக்குழு கூற்றுப்படி வீடு கட்டும் பொறுப்பு முழுவதும் முதலாளிகளே ஏற்கவேண்டும். இப் பிரச்சினையைத் தீர்க்க உடனடியாக தொழிலாளி, முதலாளி, அரசாங்கம் மூன்றும், பரஸ்பர நம்பிக்கையின் அடிப்படையில் பணியாற்ற வேண்டும். ஏனெனில் தனித்தனியாக செயலாற்றி முதலாளியோ அரசாங்கமோ இப் பிரச்சினையைத் தீர்க்க இயலாது.

வீடுகளைக் கட்ட பெருத்த நிதி தேவைப்படுகிறது. கடந்த காலத்தில் காப்புறுதி நிறுவனங்கள் (Insurance Companies) ஒரு குறிப்பிட்ட நிதியைத் தொழிலாளர்களுக்கு வீடு கட்டுவதற்காகக் கடனுதவி அளித்தன. பிறகு ஆயுள் காப்புறுதித் திட்டம் நாட்டுடைமை ஆக்கப்பட்டதால் புதியதொரு கோணத்தில் ஆராய்ந்து நகர்ப்புறங்களில் வீடு கட்டும் பணியை விரிவாக்க நிதி உதவி செய்யும் திட்டங்கள் தயாரிக்கப்பட்டன. அதிக மூலதனத்தின் துணை கொண்டு வீடுகள் கட்டப்படும்போது பணிவாய்ப்புகள் அதிகமாகின்றன. வீடு கட்டும் கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் கடந்தகால பட்டறிவு (Experience) புதிய முயற்சிகளின் மூலம் வீடுகள் கட்ட முயலவேண்டும்.

மத்திய, மாநில அரசுகளின் ஒருங்கு இணைந்த முயற்சியினால் 1952-ல் வீட்டு வசதிப் பிரிவு என்ற தனியானதொரு துறை ஏற்படுத்தப்பட்டது. சில மாநிலங்களில் தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டு வசதியும், குறைந்த வருமானம் உடையவர்களுக்கு கடன் உதவியும் அளிக்கப்பட்டிருக்கின்றது. நாட்டில் உள்ள வீட்டுப் பற்றாக் குறையைத் தீர்க்க மத்திய மாநில, அரசாங்கங்களும் தனியார் துறையும் ஏராளமான மூலதனத்தை ஈடுபடுத்தி பல்லாயிரக்கணக்கான தொழிலாளர்களுக்கு வீடுகட்டும் திட்டத்திற்குப் பணிவாய்ப்பு அளித்து பிரச்சினையைத் தீர்க்க முயலுகிறது.

9. வேளாண்மைத் தொழிலாளர்கள்

(Agricultural labour)

இந்தியா ஒரு பழம்பெரும் வேளாண்மை நாடு. நூற்றுக்கு எண்பது பேர் தங்களுடைய அன்றாட வாழ்க்கைக்குத் தேவையானவற்றை வேளாண்மையில் இருந்துதான் பெறுகிறார்கள். 1971ஆம் ஆண்டில் மக்கள் தொகைக் கணக்குப்படி மொத்தம் உள்ள 542 மில்லியன் மக்கள் தொகையில் 360 மில்லியன் மக்கள் வேளாண்மைத் தொழிலில் ஈடுபட்டிருக்கிறார்கள். மொத்த நாட்டு வருமானத்தில் 48.2 சதவிகித வருமானம் வேளாண்மையில் இருந்துதான் கிடைக்கிறது. மக்கள் தொகை மிக வேகமாகப் பெருகி வருவதால் தொழிற்சாலைகளின் எண்ணிக்கை உயராததால், அதிகமான தொழிலாளர்கள் வேளாண்மையில் ஈடுபட்டுக் குறைவான வருமானம் பெறுகிறார்கள். இந்தியாவில் மக்கள் உயிர் வாழ்வதற்காக வேளாண்மை நடத்தப்படுகிறது. உழவர்கள் தங்கள் குடும்பத்திற்கு வேண்டியதை மட்டும் உற்பத்தி செய்ய நினைக்கிறார்கள். மேலும், நம் நாட்டில் வேளாண்மைத் தொழில் வாரிசு முறைப்படி கையாளப்படுகிற முறையாகும். இந்தியாவில் மட்டும் தான் அதிகமான மக்கள் வேளாண்மையுடன் தொடர்புகொண்டுள்ளார்கள். இங்கிலாந்து, அமெரிக்கா, மேற்கு ஜெர்மனி, கனடா, நியுஸீலாந்து ஆகிய நாடுகளில் 20 சதவிகிதத்திற்குக் குறைவான அளவுதான் வேளாண்மையில் மக்கள் பங்கு கொண்டுள்ளார்கள்.

1901ஆம் ஆண்டு முதல் 1951ஆம் ஆண்டுவரை தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை தொடக்கத்தில் 117 மில்லியனிலிருந்து பின்பு 142 ஆக உயர்ந்துள்ளது. அதேபோல வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும் 73 மில்லியனில் இருந்து 98 மில்லியனாக உயர்ந்துள்ளது. ஆனால், வாரிசு உரிமைச்சட்டப்படி நிலங்கள் சிறு சிறு துண்டுகளாகப் பிரிக்கப்பட்டமையால் நவீன

இயந்திரங்களைப் பயன்படுத்த முடியாமல் விளைவு குறைந்து காணப் பட்டது. மக்கள் தொகை எவ்வளவு வேகமாகப் பரவினாலும் அதே வேகத்தில் தனிநபர் வருமானமோ தனிநபர் நிலமோ, உயராதது தான் குறைவான நாட்டு வருமானத்துக்குக் காரணமாம். சுருங்கச் சொன்னால் நாட்டில் உள்ள விளை நிலங்களின் அளவைக் காட்டிலும், மக்கள் பெருக்கத்தின் அளவு உயர்ந்தே காணப்படுகிறது. இந்தியாவில் மொத்தம் 810 மில்லியன் ஏக்கர் பரப்பளவு உள்ளது. இவை யாவும் வேளாண்மைக்குமட்டும் பயன்படுத்தப்படவில்லை. இவற்றில் பெரும்பகுதி, நாடுகளாகவும், நகரங்களாகவும், காடுகளாகவும், கழனிகளாகவும், சாலைகளாகவும், பாலை வனங்களாகவும், ஆறுகளாகவும், நதிகளாகவும் காட்சியளிக் கின்றன. எனவே, வேளாண்மைக்காக மட்டும் பயன்படுத்தப் படுவது 320 மில்லியன் ஏக்கர் பரப்பளவே. இது சற்றேறக்குறைய மொத்த நிலப்பரப்பளவில் 40 விழுக்காடாகும். உலகிலேயே அதிக அளவு நிலத்தை வேளாண்மைக்காகப் பயன்படுத்துபவன் இந்திய உழவனே ஆவான். வேளாண்மைத் துறையில் சிறந்து விளங்கும் ஜப்பான் நாட்டில் 15 சதவிகிதம் மட்டும் வேளாண்மைத் தொழிலுக்காகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது. இந்தியாவில் உற்பத்தித் திறனை நிர்ணயிப்பது உழவர்களின் திறமையைப் பொறுத்தே அமைகிறது. ஆனால் நம் நாட்டில் நிலங்கள் சரி சமமாகப் பகிர்ந்து அளிக்கப்படவில்லை. மொத்த உழவர்களில் 5 சதவிகித உழவர்கள் தாம் 40 ஏக்கர்களுக்கு மேலாகப் பெற்று இருக்கிறார்கள். நடுத்தர உழவர்கள் 20 சதவிகிதத்தினர் பத்து ஏக்கருக்கு மேலாகப் பெற் றிருக்கின்றனர். 30 சதவிகித உழவர்கள் 5 ஏக்கர் நிலம் மட்டும் பெற்றுள்ளனர். 25 சதவிகித உழவர்கள் ஏழைகளாக ஒரு ஏக்கர் மட்டுமே பெற்றிருக்கின்றனர். 20 சதவிகித உழவர்கள் நிலமற்ற வர்களாக தங்கள் உடல் உழைப்பை ஏற்று ஊதியம் பெறுபவர் களாகக் காட்சி அளிக்கிறார்கள். எனவே, வேளாண்மைத் தொழி லாளர்கள் ஒரே மாதிரியான வருமானத்தைப் பெறுவதில்லை.

வேளாண்மைத்தொழிலாளர் எனப்படுபவர் தன்னுடைய உடல் உழைப்பை தற்காலிகமாகவோ நிரந்தரமாகவோ நிலச் சொந்தக் காரர்களுக்கு அளித்து கூலி பெறும் சமுதாயத்தினர் ஆவார்கள். பெரும் பான்மையான வேளாண்மைத் தொழிலாளர்கள் போதிய வருவாய் இன்றி வாழும் வகையறியாது திண்டாடுகின்றனர். இத் தகைய தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 1882-ல் $7\frac{1}{2}$ மில்லி யனாக இருந்தது. ஆனால், 1951-ல் இதன் அளவு 44.3 மில்லியனாக உயர்ந்தது. இத்தகைய வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களும் இரு வழி களிலே பணிபுரிகிறார்கள். அன்றாடத் தொழிலாளர்கள் பணிவாய்ப்பு உறுதியற்ற நிலையில் தொடர்ச்சியாகப் பணி கிடைக்காத

நிலையில் ஒரு முதலாளியிடம் பணிபுரிவது. பணி கிடைக்காத நேரங்களில் ஊதியமும் கிடைக்காது. பண்ணையாள் என்பவர் முதலாளியோடு ஒப்பந்த அடிப்படையில் வேளாண்மைப் பணி புரிந்து நிரந்தரமாகக் கூலி பெறுபவர் ஆவார். இந்திய வேளாண்மைத் தொழிலாளரின் திறமைபற்றி மாறுபட்ட கருத்துகள் நிலவி வருகின்றன. அவர்களின் திறமை உயர்ந்தது என்று டாக்டர் ஒயல்கர் (Voelker) என்பவர் கூறுகிறார். இதே கருத்தை வேளாண்மை வளர்ச்சிக்காக ஏற்படுத்தப்பட்ட இராயல் குழுவும் வலியுறுத்தியது. இந்திய வேளாண்மைத் தொழிலாளர்கள் உழவு பற்றிய கருத்துகள் யாவையும் முழுமையாக அறிந்துள்ளார்கள் என்றும், மண்ணின் தரமறிந்து காலத்திற்கு ஏற்ற தரமான விதைகளை விதைத்து உரிய காலத்தில் போதிய அளவில் நீர் பாய்ச்சி, பண்ட விளைவைப் பெருக்குவர் என்றும், இந்திய உழவர்களுக்குப் புகழ்மாலை சூட்டப்பட்டுள்ளது. இத்தனை சிறப்பு இயல்புகளை அவர்கள் பெற்றிருந்தாலும், அமெரிக்க நாட்டு உழவர்களைவிட ஜப்பான், கனடா நாட்டு உழவர்களைவிட வேளாண்மை விளைபொருள் திறன் குறைந்தே காணப்படுகிறது. அக் குறைபாட்டிற்குப் பல காரணங்கள் இருந்தாலும் கீழ் வருவன இன்றியமையாதன. வேளாண்மைத் தொழிலாளர் வறுமையிலே வாடி உடல்நலம் குன்றிக் குறைவான மூலதனத்தோடு வேளாண்மையில் ஈடுபடுவதால் உற்பத்தி குறையும். உழவர்கள் கல்வி அறிவு பெறாத காரணத்தால் நவீன வேளாண்மை முறைகளை விளைநிலங்களில் பயன்படுத்தி வேளாண்மைப் பண்ட உற்பத்தியைப் பெருக்க இயலுவது இல்லை. எனவே, வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களுக்கு வேளாண்மைக் கல்வியும், நிதி வசதியும் அளிக்கப்பட்டால்தான் உற்பத்தி பெருகி அவர்களுடைய வாழ்க்கைத் தரமும் உயரும்.

வேளாண்மையின் சில அடிப்படை சிறப்பியல்புகள்

வேளாண்மை நாட்டு மக்களுக்குத் தேவையான பண்டங்களை மட்டுமே உற்பத்தி செய்வதற்காக பயிரிடப்படுகின்றன. வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களின் நுகர்ச்சிக்காகச் செலவு செய்தது போக எஞ்சி இருப்பவைதாம் அங்காடிக்குப் போகின்றன. ஆனால், வியாபாரப் பண்டங்களை வேளாண்மையில் உற்பத்தி செய்யும்போது ஒரு சிறு பகுதியினை குடும்பக் நுகர்ச்சிக்காக வைத்துக்கொண்டு எஞ்சியுள்ள பெரும் பகுதியினை விற்பதற்கு விலைப்பண்டமாக அங்காடிக்கு அனுப்புகிறார்கள். மேலும் வேளாண்மைத் தொழிலாளர்கள் மாடுகளைக் கொண்டே பண்டைக் கால முறைப்படி கலப்பையின் துணைகொண்டு நிலத்தை உழுகிறார்கள்.

சுழல்தானிய முறையைக் (Rotation of crops) கையாளாமல் ஒரே தானிய முறையைக் கைக் கொள்கிறார்கள். வேளாண்மைத் தொழிலாளர்கள் காலைமுதல் மாலைவரை இயற்கை அன்னை அளித்த விளைநிலத்தில் உற்பத்தியைப் பெருக்க அயராது பாடுபட்டாலும், இறுதி உரிமை இயற்கையிடம்தான் உள்ளது. ஏனெனில், பருவ மழை சில நேரங்களில் வேண்டாத போது பொழியும். மற்றும் சில நேரங்களில் இயற்கை தன் கருணையினைச் செலுத்தாது. வானம் மழை பொழியாது. நிலம் வரண்டு இருக்கும். அப்போதெல்லாம் வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களின் முயற்சிகளுக்கு ஏற்ப விளைவு கொடுப்பதில்லை. 1947ஆம் ஆண்டில் டெல்லியில் நடைபெற்ற ஆசிய வேளாண்மைத் தொழிலாளர் மாநாட்டில் நிலத்தின் கீழ்க் கண்ட சிறப்பியல்புகள் தெரிவிக்கப்பட்டன. முதலாவதாக நிலத்தைப் பயிரிடுவோர் என்றும், நில உரிமையாளர்கள் என்றும் இரு பிரிவுகள் உள. இரண்டாவதாக ஒவ்வொரு ஏக்கர் நிலத்தின் சராசரி பண்ட விளைவு குறைவாகவே உள்ளது. மூன்றாவதாக நிலங்கள் எல்லாம் மிகச்சிறிய துண்டுகளாகவே உள்ளன. நான்காவதாக மனித உழைப்பிற்குப் பதிலாக இயந்திர சக்தி பயன்படுத்தப்படவில்லை. வேளாண்மைத் தொழிலாளர்கள் நிதிப் பற்றாக் குறையினாலும், உரப்பற்றாக் குறையினாலும் மிகக் குறைவான அளவு உரத்தையே பயன்படுத்துகிறார்கள். அத்துடன் அதிகக் கடன் சுமையால் பல தொல்லைகளுக்கு ஆளாகிறார்கள். நிலச் சொந்தக்காரரிடம் இருந்து நிலத்தைப் பயிரிட்டு உற்பத்தியைப் பெருக்கியமைக்காக மொத்த விளைவில் ஒரு பகுதியைத்தான் உண்மையாகப் பயிரிடும் வேளாண்மைத்தொழிலாளி பெறுகிறான். மக்கள்தொகைப் பெருக்கத்தால் அதிகமான மக்கள், நிலத்தில் பணி புரிவதால் குறைவான வருமானத்தைப் பெறுகிறார்கள். இக் குறைவான வருமானத்தால் இவர்களுடைய வாழ்க்கைத்தரம் குறைந்து காணப்படுகிறது.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பும் வேளாண்மைத் தொழிலாளியும்:
(Interna tion labour organization and Agricultural labour)

1923ஆம் ஆண்டு முதற் கொண்டு பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களின் முன்னேற்றத்தில் அதிக ஆர்வம் செலுத்தியது. 1926-ல் வேளாண்மை ஆலோசனைக் குழு ஏற்படுத்தப்பட்டு முதல் கூட்டம் கூட்டி வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்தப் பல பரிந்துரைகளை அளித்தது. அவற்றில் சில கீழ் வருவன: முதலாவதாக ஒவ்வொரு வேளாண்மைத் தொழிலாளியும் அவனது குடும்பமும் அன்றாட விருப்பங்களைப் பூர்த்தி செய்யும் அளவிற்

காவது கூலி நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும். வேளாண்மைத் தொழிலாளிக்குக் கூலி தானிய அளவிலும் கொடுக்கப்படலாம். அவர்களுடைய திறமைக்கு ஏற்றவாறு வேறுபட்ட விகிதங்களில் கூலி கொடுக்கப்பட வேண்டும். அண்மைக் காலம்வரை வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களின் சராசரி ஆண்டு வருமானம் பணிவாய்ப்பு போன்ற புள்ளி விவரங்கள் கிடைக்காமலேயே இருந்தன. எனவே, அவர்களுடைய வாழ்க்கையில் தோன்றும் குறைபாடுகளை நீக்க முயற்சிகளும் மேற்கொள்ளப்படவில்லை. 1943ஆம் ஆண்டிற்குப் பிறகு நடைபெற்ற முக்கூட்டுத் தொழிலாளர் மாநாட்டில், தொழிற்சாலைத் தொழிலாளர்களுக்குச் சட்டங்கள் வகுக்கப்பட்டதுபோல் வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களுக்கும் சட்டங்கள் இயற்றப்பட வேண்டும் என வற்புறுத்தப்பட்டது. 1947ஆம் ஆண்டிற்குப் பிறகுதான் வேளாண்மைத் தொழிலாளிகளின் முன்னேற்றத்தின் மீது அதிக ஆர்வம் செலுத்தப்பட்டது. அதன் முதற்படியாக 1948-ல் வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்த அளவு ஊதிய சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இன்னும் பல நன்மைகளைப் புரிய எண்ணி மத்திய அரசாங்கம் அகில இந்திய வேளாண்மைத் தொழிலாளர் விசாரணைக் குழு ஒன்றை ஏற்படுத்தியது. இக் குழுவின் அடிப்படை நோக்கம் என்னவென்றால் வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களின் பொருளாதார நிலைகளை அறிந்து அவர்களுடைய இன்னல்களைக் களைந்து பொதுவான வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்தும் வழிகளை விளக்குவதுதான். பொதுவாகச் சொன்னால் நிலத்தில் பயிரிடும் தொழிலாளர்கள் யாவரும் உழவர்கள்தாம். இக் குழு மேற்கொண்ட ஆய்வை அடிப்படையாகக் கொண்டு ஆராய்ந்தால் நிலங்கள் சிறு சிறு துண்டுகளாகப் பிரிக்கப்பட்டுள்ளன என்றும் நிதிப் பற்றாக் குறைவினால் நவீன வேளாண்மை முறைகளைப் பின்பற்ற இயலவில்லை என்றும், நாட்டில் அதிகமான மக்கள் நிலமற்ற உழவர்களாகவே இருக்கிறார்கள் என்றும் 34.1 சதவிகித நிலம்தான் நீர்ப் பாசன வசதியைப் பெற்றிருக்கின்றது என்றும் விளக்கப்பட்டிருந்தன. எல்லாவற்றுக்கும் மேலாக வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களுக்கு விளை நிலங்களில் ஆண்டு முழுவதும் பணி வாய்ப்புக் கிடைப்பதில்லை. சில நேரங்களில், குறிப்பாக அறுவடையின்போதும், நாற்று நடும்போதும், அவர்களுக்கு அதிகப் பணி வாய்ப்புக் கிட்டும். ஆனால், மற்ற நேரங்களில் பணி வாய்ப்பு ஏதுமின்றி துன்பத்தால் வாடுவர். வேளாண்மைத் தொழிலாளர்கள் ஒவ்வோர் ஆண்டிலும் 218 நாட்கள்தான் பணி புரிகிறார்கள். அவற்றில் 189 நாட்கள்தான் உழவுப் பணி புரிகிறார்கள். எஞ்சிய நாட்களில் பணியின்றி வாடுகிறார்கள். மொத்தம் உள்ள வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களில் இந்திய நாட்டில் 55

சதவிகிதம் ஆண் தொழிலாளர்களாகவும், 40 சதவிகிதம் பெண் தொழிலாளர்களாகவும், 5 சதவிகிதம் சிறுவர் தொழிலாளர்களாகவும் இருக்கிறார்கள். மற்றும் மொத்தம் உள்ள வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களில் 85 சதவிகித தொழிலாளர்கள் ஏர் உழும்போதும், நிலத்தைப் பண்படுத்தும்போதும் அறுவடையின்போதும் மட்டுமே, கூலி பெறுகிற சூழ்நிலையில் இருக்கிறார்கள். 15 சதவிகித வேளாண்மைத் தொழிலாளர்கள் நிலச் சொந்தக்காரர்களுடன் இணைந்து ஆண்டு முழுவதும் அவர்களுக்காக உழைத்து, நிரந்தரக் கூலி பெறும் வாய்ப்பைப் பெறுகிறார்கள். தெளிவாகச் சொன்னால் வேளாண்மைத் தொழிலாளர் அனைவரும் வருடத்தில் 7 மாதங்களில் பணிபுரிந்து ஊதியம் பெறுகிறார்கள். 3 மாதங்கள் பணியின்றி வாடுகிறார்கள். மற்றும் இரண்டு மாதங்கள் சொந்த வேலையோ ஏதேனும் பகுதி நேரப் பணியோ மேற்கொள்கிறார்கள். பெண் தொழிலாளர்கள் ஓர் ஆண்டில் 120 நாட்கள் வேளாண்மை நிலத்திலும் 14 நாட்கள் வேளாண்மையுடன் தொடர்பற்ற முறையிலும் பணி புரிகிறார்கள். பெண் தொழிலாளர்கள் வீட்டுப் பணிகளையும் வேளாண்மைப் பணிகளையும் மேற்கொள்கிறார்கள். சில இடங்களில், பெண்கள் ஊதியம் பெற்று வேளாண்மைப் பணிகள் புரிவதை சமுதாயப் பழக்க வழக்கங்கள் தடைசெய்திருக்கின்றன. எல்லாதரப்பட்ட உழவுப் பணிகளையும் செய்யும் அளவிற்குப் பெண் தொழிலாளர்கள் உடல்திறன் அமைந்திருக்கவில்லை. கூடுதல் ஊதியம் பெற எண்ணித்தான் பொருளாதாரத் தேவைகளை ஈடுகட்டத்தான் பெண் தொழிலாளர்கள் உழவுப் பணிக்கு வருகிறார்கள். உழவுப் பணியில் ஈடுபடும் சிறுவர்கள் வருடத்தில் 150 நாட்கள் பணிபுரிகிறார்கள். வேளாண்மைத் தொழிலாளர்கள் பல்வேறுபட்ட சூழ்நிலைகளுக்கிடையே பணிபுரிந்து உயிர்வாழ்ந்து வருகிறார்கள். அவர்களுடைய வாழ்க்கைத்தரம், தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களைவிட மிகவும் தரம் குறைந்தே காணப்படுகிறது என்பதை எல்லோரும் ஒப்புக்கொள்வர். தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்காக ஒற்றுமையுடன் இயங்கும் பேரம் பேசும் சக்தியுடைய தொழிற்சங்கம் உண்டு. மேலும் அரசாங்கத்தின் பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டங்களைப் பயன்படுத்தி வீட்டு வசதி, மகப்பேறுகாலச்சலுகைகள், குறைந்த அளவு ஊதியச்சட்டம் போன்றவைகளினால் அவர்களுடைய வாழ்க்கைத்தரம் உயர்ந்திருக்கிறது. ஆனால், வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களுக்கென, அவர்களுடைய நன்மைகளுக்காகப் போராடுவதற்கென ஒரு பலம் வாய்ந்த அமைப்பு இல்லை. மேலும் இத் தொழிலாளர்கள் நாடு எங்கிலும் உள்ள கிராமங்களில் சிதறிக்

காணப்படுகிறார்கள். மத்திய அரசாங்கத்தின தொழிலாளர் துறை மேற்கொண்ட ஒரு புள்ளி விவர அறிக்கைபடி வயதுவந்த ஆண் வேளாண்மைத் தொழிலாளர் நாள் ஒன்றுக்கு ரூபாய் 1¼ வீதம்தான் சராசரி ஊதியமாகப் பெறுகிறார்கள். வேளாண்மைத் தொழிலாளர் குடும்பங்களின் சராசரி ஆண்டு வருமானம் மிகவும் குறைந்தே காணப்படுவதால் செலவு மிகுந்து வருமானம் குறைந்தே காணப் படுகிறது. இவர்களுடைய ஒரே மூலதனம் உடல் உழைப்பு, ஆதலால் மொத்த வருமானத்தில் 80 சதவிகிதத்தினை உணவிற் காகவே செலவழிக்கிறார்கள். இந்திய உழவன் தன் வாழ்நாளில் பிறப்பு, திருமணம், இறப்பு போன்ற மூன்று நேரங்களில்தான் ஆடம்பரச் செலவு செய்கிறான். இவர்களுடைய வருமானம் மிகக் குறைந்திருப்பதால், கடனிலே பிறந்து, அதிகக் கடனிலே வாழ்ந்து, அத் துன்பச் சுமையைத் தன் வாரிசுக்கு அளித்துவிட்டு இறந்துவிடுகிறான். தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளி போல் இவர்களுக்குப் பணி நேரம் எதுவுமில்லை.

1951ஆம் ஆண்டில் ஒவ்வொரு ஆண் வேளாண்மைத் தொழிலாளியும் சராசரி நாள் ஊதியமாக ரூபாய் 1¼-ம் பெண் தொழிலாளி 85 காசும் பெற்றுக்கொண்டிருந்தார். 1970-ல் இந்த ஊதிய அளவு முறையே ரூபாய் 3 ஆண்களுக்கும், ரூபாய் 2 பெண் களுக்கும் ஆக மாறி யிருக்கிறது. இக் குறைபாடுகளை அகற்ற இந்திய திட்டக் குழு கீழ்க்கண்ட பரிந்துரைகளைச் செய்துள்ளது. பூதான இயக்கத்தை ஆதரித்து நிலமற்ற தொழிலாளர்களுக்கு நிலங்கள் கொடுப்பதும், இதுவரையில் பயிர் செய்யாத நிலங்களைப் பண்படுத்தி ஏர் முனையின் கீழ்க் கொண்டு வருவதும், அரசாங்கக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் மூலம் உழவுக் கருவிகள் வாங்கவும், மாடுகள் வாங்கவும், குறைந்த வட்டியில் கடன்கொடுப்பதும், வேளாண்மைக் கல்வியை உழவர்களுக்கு அளிப்பதும், குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டத்தைத்தொழிலாளர்கள் பயன்பெறும் வகையில் செயல்படுத்து வதும் வேளாண்மைத் தொழிலாளர்கள் வாழ்க்கைத்தரம் முன்னேற திட்டக் குழு கூறிய யோசனைகளாம்.

முதலாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் வேளாண்மை உற்பத்தி யைப் பெருக்க நிலச் சீர்திருத்தங்களும், பகுதி நேரப் பணிஅளிக்க கிராமக் கைத்தொழில் நிலையங்களும் ஏற்படுத்த வழிவகைகள் வகுக் கப்பட்டன. வேளாண்மைத் தொழிலாளர்கள் அதிகமாக வசிக்கும் இடங்களில் சமுதாய வளர்ச்சித் திட்டங்களை மேற்கொள்ள வேண்டும். இரண்டாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் 20 ஆயிரம் நில மற்ற வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களுக்கு ஒரு லட்சம் விளைநிலங் கள் ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்டன. அரசாங்கத்தின் நில உச்சவரம்புச்

சட்டப்படி கிடைக்கும் உபரி நிலங்களும், பூமிதான இயக்கத்தின் மூலமாகக் கிடைக்கும் நிலங்களும், நிலமற்ற வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கப்படுகின்றன. நாட்டில் நிலமற்ற தொழிலாளரின் உழைப்பைப் பெற்றுக்கொண்டு குறைவான ஊதியம் கொடுப்பது தடுக்கப்படவேண்டும். கூட்டுப் பண்ணை முறையில் வேளாண்மைப் பணி நடைபெற வேண்டும். நிதிப் பற்றுக் குறையை ஈடுகட்ட இந்திய நாட்டில் 'ரிசர்வ் பேங்க்' உழவர்களுக்குக் கடன் கொடுத்து உதவுகிறது. கூட்டுறவு வங்கிகள் மூலமாக வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்த வட்டியில் கடன் கொடுத்து உதவுகிறது. இங்கிலாந்து நாட்டில் வேளாண்மைப் புரட்சிக்குப் பிறகுதான் வேளாண்மை உற்பத்தி பெருகி யிருக்கிறது. இந்திய நாட்டில் பசுமைப் புரட்சியின் மூலமாகத்தான் உணவுத் துறையில் தன்னிறைவு பெறவும், உழவர்களின் வாழ்க்கைத்தரத்தைஉயர்த்தவும்,அரசாங்கம் ஐந்தாண்டுத் திட்டங்களின் மூலம் முனைந்துவருகிறது. வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களுக்குப் பணிவாய்ப்புக் கிடைக்காத நேரங்களில் அரசின் உதவி கொண்டு குடிசைத் தொழில் தொடங்கி அதன்மூலம் இலாபம் பெறலாம். வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களிடையே ஒற்றுமை உணர்ச்சி மேலோங்கி நாட்டின் பொதுவான முன்னேற்றத்தைக் கருத்தில் கொண்டு கடினமாக உழைப்பார்களேயாயின், நாட்டு வருமானம் உயர்ந்து அவர்களது தனி வருமானமும் உயரக்கூடும் 1948-ல் வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களுக்காக குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இதன்படி அவர்களுடைய உழைப்பிற்கு ஏற்ப குறைந்த அளவு ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்பட்டு அதற்குச் சட்ட வடிவம் தரப்பட்டது. கிராமப் புறங்களில் இவர்களின் ஊதிய அளவு மிகக் குறைவாகவே உள்ளது. எல்லோருக்கும் பொருந்துகின்ற அளவில் ஒரே மாதிரியான ஊதிய விகிதத்தை நிர்ணயிக்க இயலாது. ஏனெனில், வேளாண்மைப் பணிகள் மாநிலத்துக்கு மாநிலம் மாறுபடும் தன்மை உடையன. இத்தகைய குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டமும் உறுதியாகச் செயல்படுத்தப்படாமலேயே இருந்தது. சில இடங்களில் தொழிலாளர்களின் ஒற்றுமையினால், ஊதிய உயர்வு கோரிப் போராட்டங்கள் நடத்தி, அடிக்கடி அவ்வுயர்வும் பெற்றுவந்துள்ளனர். வேளாண்மைத் தொழிலாளர் விசாரணைக்குழு கூறிய கருத்தின்படி வேலை இல்லாத்திண்டாட்டத்தால்தான் அவர்களுடைய வாழ்க்கைத்தரம் குறைந்து இருக்கிறது என்றும், அதனை ஈடுகட்ட அவர்களுக்குக் கூடுதல் பணிவாய்ப்புகள் அளிக்கவேண்டும் என்றும் அவ் விசாரணைக் குழு விளக்கியது. இதன் விளைவாக குடிசைத் தொழில்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டு மட்பாண்டம் செய்தல்,பாய் முடைதல், பொம்மை செய்தல், கைத்தறி

நெசவு போன்ற தொழில்களின் மூலம் கூடுதல் ஊதியம் பெற வாய்ப்பு உண்டு என்பதை உணர்ந்த அரசாங்கம், ஐந்தாண்டுத் திட்டங்களில் நிதி ஒதுக்கீடு செய்து உழவர்களுக்கு உதவி வருகிறது.

வேளாண்மைத் தொழிலாளர்கள் போதிய வீட்டு வசதி இன்மையால் கிராமங்களில் உள்ள சுகாதாரமற்ற குடிசைகளிலே வாழ்கிறார்கள். நிலமற்ற உழவர்களுக்கு, கிராமங்களிலே உள்ள புறம்போக்கு இடத்தை அவர்களுக்கே உரிமை செய்துகொடுத்து, கடன் திட்டத்தின்மூலம் நிதி உதவி அளித்து வீடு கட்டுமாறு ஊக்குவிக்க வேண்டும். சில மாநிலங்களில் குறைந்த செலவில் வீடுகள் கட்டி வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களுக்குத் தவணை முறையில் அவ் வீடுகளை அவர்களுக்கே உரிமையாக்கும் திட்டத்தை மேற்கொண்டுள்ளனர். இன்று நம் நாட்டில் உள்ள பொருளாதார சமுதாயச் சிக்கல்களைத் தீர்க்க வேண்டுமானால், உழவர்கள்பால் இரக்கம்கொண்டு அவர்களுடைய வாழ்க்கைத்தரத்தை உயர்த்தப் பாடுபடவேண்டும். மக்கள் தொகையில் பெரும் பகுதியினர். வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களே இந்திய நாடு ஜனநாயக சோசலிசக் கொள்கையினைப் பின்பற்றிக் கொண்டிருக்கிறது. ஜமின்தாரி முறை ஒழிக்கப்பட்டு இருக்கிறது, நில உச்சவரம்புச் சட்டம் கொண்டு வரப்பட்டிருக்கிறது; சமுதாய வளர்ச்சித் திட்டங்கள் மேற்கொள்ளப்பட்டு இருக்கின்றன. கிராமப்புற உழவர்களுக்கு நில மற்றோருக்கு நிலமும், நிதி உதவியும், குறைந்த வட்டியில் கடனும் கொடுத்து அரசு புத்துயிர் அளித்திருக்கிறது. உழுபவருக்கே நிலம் என்ற முறையில் உழவர்களுக்கு நன்மை செய்திருக்கிறது. வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களின் ஊதியத்தை உயர்த்த குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டமும் கூடுதல் ஊதியம் பெற குடிசைத் தொழில் மூலமாகப் பணிவாய்ப்புகளும், அளிக்கப்பட்டிருப்பதோடு அவர்கள் குடி யிருப்பதற்காக இலவசமாக நிலத்தையும் அளிக்க அரசாங்கம் முன்வந்துள்ளது என்றால், விவசாயத் தொழிலாளர்களின் முன்னேற்றத்தில் அரசு கொண்டுள்ள ஆர்வத்தினை உணரலாம். உண்டி கொடுப்பவர் உழவர்கள் ஆதலால் அவர்களுடைய மேம்பட்ட வாழ்க்கைக்காக அரசு எல்லா வழிகளையும் மேற்கொண்டிருக்கிறது என்பதைத் திட்டத்தின் சாதனைகளால் உணரலாம்.

மனித சக்தியும் திட்டமும் (Man power and planning)

இந்தியாவில் மனித சக்தியின் அளவு மிக அதிக அளவிலே காணப்படுகிறது. இச் சக்தியை நம் நாட்டின் மிகப் பெரிய சொத்து

என்று சொல்லலாம். பணிபுரிகின்ற தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை மிக அதிகமாக இருப்பது, செழிப்புள்ள மண், மதிப்பு வாய்ந்த தாதுப் பொருள், ஏராளமான இயற்கை வளங்களுக்கு ஒப்பாகும். இத் தகைய வளங்களை எல்லாம் பொருளாதார முறையிலே பயன்படுத்த வேண்டும். ஆனால் போதிய, மனித சக்தி தேவை. நம் நாட்டில் கலை நுணுக்கப்பயிற்சிபெற்ற, திறமையுடைய பயிற்சியாளர்கள் பணியாளர்கள் மிகவும் குறைவு; இத் தகைய குறைவான தொழிலாளரைக் கொண்டு உயர்ந்த உற்பத்தியைப் பெருக்க விழைகிறோம்.

நம் நாட்டில் வேலையில்லாத் திண்டாட்டம் மிகப் பெரிய சிக்கலாக மாறியிருக்கிறது. ஆண்டு ஒன்றுக்கு 12 மில்லியன் மக்கள் தொகை உயர்ந்து இச் சிக்கலை மேலும் அதிகரிக்கச் செய்கிறது. இந்தியத் திட்டக் குழுவின் கணக்குப்படி நகர்ப் புறங்களில் 7.5 மில்லியன் மக்களும் கிராமப் புறங்களில் 11.6 மில்லியன் மக்களும் எப் பணியும் இன்றி வாடுகிறார்கள். இத் தகைய பணிவாய்ப்பில்லாத மக்களை நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சிக்குப் பயன்படுத்திக் கொண்டு பணி வாய்ப்பு அளிக்க முயலலாம். இவ் விஷயத்தில் இந்தியா மேற்கு நாடுகள் பின்பற்றும் கொள்கைகளைப் கடைப் பிடிக்க இயலாது. மேற்கு நாடுகளில் மனித சக்தி குறைவாக உள்ளது. அங்கெல்லாம் மூலதனத்தை அதிகமாகப் பயன்படுத்தித் தொழில்வளர்ச்சி அடையச் செய்கிறார்கள்.

1919-ல் வாஷிங்டனில் கூடிய பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாட்டில் வேலையில்லாத்திண்டாட்டம் பற்றி விவாதிக்கப்பட்டது. 1931-லும் இராயல் தொழிலாளர் குழு பணியின்மைபற்றி புள்ளி விவரங்களோடு விளக்கியது. வேலை தேடித்தரும் நிலையங்களை ஏற்படுத்தினால் மட்டும் பணி வாய்ப்புக்களை ஏற்படுத்தி விடமுடியாது என இராயல் தொழிலாளர் குழு கருதியது. வேலை தேடித் தரும் நிலையங்கள் பணி வாய்ப்பு இருக்கும் இடங்களைக் கண்டு பிடிக்கலாமே தவிர, பணிவாய்ப்புகளைப்பெருக்க இயலாது. மேலும் இத் தகைய நிலையங்களின் மூலமாகத்தான் தொழிலாளர்கள் பணியில் அமர்த்தப்பட வேண்டும் என முதலாளிகளை அப்போதைய விதிகளின்படி கட்டாயப்படுத்த இயலாது இருந்தது. 1935ஆம் ஆண்டின் மத்திய அரசாங்கச் சட்டப்படி வேலையில்லாத் திண்டாட்டம் மாநில அரசுகளின் வரையறைக்கு உட்பட்டதாகும். 1927-ல் படித்தவர்களிடையே இருக்கும் வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தைப் போக்க வழிவகைகள் சொல்லுமாறு ஒரு குழு நியமிக்கப்பட்டது. அந்தக் குழு கூறிய பரிந்துரைகளின்படி ஒரு சில முக்கிய நகரங்களில் பணி வாய்ப்புப் பிரிவுகள் ஏற்படுத்தப்பட்டன. மேலும்

இரண்டு பணி நியமன வாரியங்கள், ஒன்று பட்டதாரிகளுக்கும் மற்றொன்று பள்ளிப் படிப்பிற்கும் தொடங்கப்பட்டன. 1940-ல் பம்பாயில் உள்ள நூற்பாலைத் தொழிலாளர் விசாரணைக்குழு பெரும் தொழிற்சாலை உள்ள நகரங்களில் வேலை தேடித் தரும் அலுவலகங்கள் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும் எனப் பரிந்துரை செய்தது.

வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தைப் போக்க சில வழிகள் (Steps to Solve Unemployment problem)

இப் பிரச்சினையைத் தீர்க்க நியமிக்கப்பட்ட பல குழுக்கள் கூறிய பரிந்துரைகள் யாவும் செயல்படுத்தப்படாமலேயே இருந்தன. உலகப் போரின்மீது தொழிற்சாலைகளுக்குத் தேவையான கலை நுணுக்கத் தொழிலாளர்கள் போதிய அளவில் கிடைக்கவில்லை. எனவே, போர்த்தளவாடக் கருவிகளும் தேவையான அளவிற்கு உற்பத்தி செய்யப்படவில்லை. போர் முடிந்தபிறகு போரில் ஈடுபட்ட பணியாட்கள் தொழிற்சாலைகளுக்குத் திரும்பினர். 1944ஆம் ஆண்டில் நாடெங்கிலும் 10 தற்காலிகமான வேலை தேடித்தரும் நிறுவனங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டன. இவற்றின் பணிகள் எல்லா மக்களுக்கும் கிடைக்கின்ற வகையில் 1948-ல் விரிவாக்கப்பட்டது. 1958ஆம் ஆண்டின் கணக்குப்படி நாட்டில் 181 வேலை தேடித் தரும் நிலையங்கள் பணிபுரிந்திருக்கின்றன. இவற்றின் பணிகள் குறைவு என்றாலும், ஒரு பயன்தரத்தக்க பணியைச் செய்து இருக்கின்றன. இத் தகைய பணிகளும் இல்லை என்றால் நாட்டில் வேலையில்லாத்திண்டாட்டம் இன்னும் அதிகமாகப் பெருகி இருக்கக்கூடும். போர் முடிந்தபிறகும் பாகிஸ்தான் பிரிவினையின்போதும் இத்தகைய அலுவலகங்கள், முதலாளிகளுக்கும் பணி தேடுபவர்களுக்கும் பேருதவி செய்துள்ளன. இவற்றின் பணி பயன்தரத்தக்கனவாக அமைய வேண்டுமானால் தொழிலாளர்கள் மத்திய அரசாங்கத்திலோ, தனியார் துறையிலோ, மாநில அரசாங்கங்களிலோ பணிக்குத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டுமாயின் பணி தேடித் தரும் அலுவலகங்கள் மூலமாகத்தான் வேலை கிடைக்க வேண்டும் என்ற சட்டம் வரவேண்டும். இரண்டாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் 11 மில்லியன் புதிய பதவிகளை ஏற்படுத்தத் திட்டக் குழு விரும்பியது. இவற்றிற்கு 15·3 மில்லியன் தொழிலாளர்கள் பணிபுரியக் காத்திருந்தார்கள். வேலை தேடித் தரும் நிலையங்கள் நிரந்தரமாக பணியாற்ற வேண்டும். எல்லா தரப்பட்ட அரசாங்கங்களும் காலி ஏற்படும் பதவிகளை மேற்கூறிய அலுவலகங்களுக்கு அறிவித்து அவைகளால் அனுப்பப்படுகிற தொழிலாளர்களில் திறமையானவர்களைத் தேர்ந்து எடுக்கவேண்டும். இப்படி எல்லாப் பதவிகளும் பூர்த்தி செய்யப்பட்டால் பணி தேடுபவர்களுக்கு நம்பிக்கை பிறக்

கும். இன்று நம் நாட்டில் வேலையில்லாத் திண்டாட்டம் மிகப் பெரும் சிக்கலாக உள்ளது. ஆனால், போதிய கல்வி இல்லாத தாலும் தேவையான பயிற்சி இல்லாததாலும் சில வேலைகள் காலி யாக உள்ளன.

தொழிலாளர்களுக்கு அவர்கள் மேற்கொள்ளும் பணிகளுக்கு ஏற்ப முதலாளிகளுக்கு மன நிறைவு அளிக்கின்ற வகையில் சிறப் பான பயிற்சி அளிக்க வேண்டும். தொழிற்சாலையில் தொழிலாளி ஏற்கும் பணிக்கு ஏற்ப அவனுக்குப் பயிற்சி அளிக்க வேண்டும். இத்தகைய பயிற்சித் திட்டம், தொழிலாளர்களுக்கு இன்றியமை யாதது என முதலாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்திலேயே வலியுறுத்தப் பட்டுள்ளது. இத் தகைய பயிற்சி பெற்ற தொழிலாளர்கள் பற்றுக் குறையாக இருப்பதால் நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சி தடை பட்டு இருக்கிறது. இன்று நம்நாட்டில் அதிகமாகப் படித்த பட்ட தாரிகள் தாம் பணியின்மையால் வாடுகின்றனர். அத்தகையோரின் எண்ணிக்கை நாளுக்கு நாள் உயர்ந்துவருகிறது. பயிற்சி முகாம் கள் அமைப்பதனாலும், சிறுவாரி தொழிற்சாலைகள் ஏற்படுத்துவதா லும், சிலருக்குப் பணி வாய்ப்பு அளிக்க இயலும். கிராமப்புற பள்ளி கள், போக்குவரத்து, கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் போன்றவைகளிலும் கல்வி அறிவு பெற்றுப் பணிவாய்ப்பு இல்லாதவர்களுக்கு அவ் வாய்ப்பை அளிக்கலாம். இவ் வாய்ப்புகளை மேலும் பெருக்க பொதுக் கல்விக்குப் பதிலாகத் தொழிற் கல்வி முறை சிறந்தது என்றும், பள்ளி நாட்களிலேயே மாணவர்களின் திறமைக்கு ஏற்ப தொழிற் கல்வியில் ஈடுபடுத்த வேண்டும் என்றும் மகாத்மா காந்தி கூறியுள்ளார். மேலும், கல்வி கற்கும்போது கற்கப்படும் கருத்துகள் நடைமுறை வாழ்க்கைக்குப் பயன்படும் வகையில் இருக்க வேண்டும். பெரும்பாலோர் எவ் வாறேனும் அரசுப் பதவி பெற்று பணிப் பாதுகாப்புப் பெற விழை கின்றனர். அரசாங்கத்தால் மட்டும் நாட்டில் உள்ள எல்லா மக் களுக்கும் பணி வாய்ப்பு அளிக்க இயலாது என்பதைப் பொதுமக்கள் உணர வேண்டும்.

கிராமப் புறங்களில் வேலையில்லாத் திண்டாட்டம் (Rural Unemployment)

நகரங்களைவிட கிராமங்களிலேதான் வேலையில்லாத் திண் டாட்டம் அதிகமாக உள்ளது. மக்கள் தொகையில் பெரும் பகுதி யினர் உழவையே நம்பி வாழ்கின்றனர். தங்கள் முன்னோர்கள் செய்த வேளாண்மைப் பணிகளையே வேறு வாய்ப்பின்றி அதையே செய்வதால் அதிகத் தொழிலாளர்கள் பணிபுரிந்து குறைவான

கூலியைப் பெறுவர். சான்ருக நம் நாட்டில் ஒவ்வொரு நான்கு பேர் களில் மூவர் உழவர்களாக இருக்கிருர்கள். வேளாண்மையில் இருந்து உழைப்பிற் கேற்ற வருமானம் கிடைக்கவில்லை என்ருலும், அதிகமான மக்கள் அதை நம்பியே வாழ்கிருர்கள். மேலும் வேளாண்மைத் தொழில் என்பது தொழிலாளிகளுக்கு ஆண்டு ஒன்றுக்கு 7 மாத காலத்திற்குமட்டுமே பணி கொடுக்கும். உல கிலேயே மக்கள் தொகையில் முதலிடம் வகிப்பது சீன. இரண்டா வது இடம் இந்தியா பெற்றிருக்கிறது. இத்தகைய வேலை இல்லாத் திண்டாட்டத்தைப் போக்க கதர், கைத்தறி, கிராமத் தொழில், குடிசைத் தொழில் போன்றவற்றை வளமடையச் செய்து மக்களுக்குப் பணி வாய்ப்பும் கொடுக்க முடியும்; பண்ட உற் பத்தியும் பெருக்க இயலும்.

10. தொழிலாளச் சிறுவர்கள்

(Child Labour)

ஒரு குடும்பத்தில் உள்ள உறுப்பினர் தொழிலாளர்கள் தங்கள் உழைப்பினை அளித்து ஈட்டும் கூலியுடன் குடும்பத்தில் உள்ள சிறுவர்களையும் தொழிற்சாலைகளில் பணியில் ஈடுபடுத்தி கூடுதல் ஊதியம் பெறும் முறையை தொழிலாளச்சிறுவர் கூலிமுறை என்பர். இது பொருளாதாரப் பற்றுக்குறையைக் களைய நீக்கும் முறை என்றும் சமுதாயத்தீமை பயக்கும்முறை என்றும் விளக்கம் கூறப்பட்டுள்ளது. பெரும்பாலும் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் சிறுவர்கள் உடல் நலம் பாதிக்கப்பட்டுக் குறைவான ஊதியத்தையே பெறுகின்றனர். சிறுவர்கள் தொழிற்சாலையில் பணியில் ஈடுபடுத்தப்படும்போது அவர்களது ஊதியம், பணிநேரம், விபத்துக்களின் தன்மை, பணியின் தன்மை போன்றவற்றை ஆராய்ந்தால் இம் முறையை ஒரு சமுதாயத் தீமை எனலாம். ஒவ்வொரு சிறுவரும் பணியில் ஈடுபடும்போது தன்னுடைய பொருளாதாரத் தேவைகளை முன்னிட்டும் தன்னுடைய குடும்பத்திற்குப் பொருளுதவி செய்யவேண்டும் என்ற எண்ணத்திலும்தான் ஈடுபடுகிறார்கள். பன்னெடுங்காலமாக தொழிற்சாலைகளிலும் மற்றும் சில பணிகளிலும் தொழிலாளச் சிறுவர்கள் பணிபுரிந்திருக்கிறார்கள் என்பதை இங்கிலாந்து நாட்டின் தொழிற்சாலை வரலாற்றின்மூலம் அறிகிறோம். ஆனால், இங்கிலாந்தில் ஏற்பட்ட தொழிற்புரட்சிக்குப் பிறகுதான் சிறுவர் தொழிலாளர்கள் பணியில் ஈடுபடுவதால் ஏற்படும் இன்னல்களை விளக்கமாக அறிய முடிந்தது. 18ஆம் நூற்றாண்டின் இறுதிக் காலத்தில் தொழிற் புரட்சியின் தொடக்க காலத்தில் இலண்டன் நகரில் இருந்தும் மற்றும் சில முக்கிய நகரங்களில் இருந்தும் தொழிலாளச் சிறுவர்கள் கொண்டுவரப்பட்டு இலங்காஷயர், யார்க்ஷயர் என்னுமிடங்களில் உள்ள பஞ்சாலைகளில் முதன்முதலாகப் பணிகளில் அமர்த்தப்பட்டனர். தொழிலாளச் சிறுவர்களின் துன்பவரலாறே

இங்குத்தான் தொடங்கிற்று. சுகாதாரமற்ற நெருக்கடி மிகுந்த குகைகளிலே அவர்களை வசிக்கச் செய்து, அதிக நேரம் பணிபுரியச் செய்து குறைவான ஊதியம் அவர்களுக்கு அளிக்கப்பட்டது. எனவே, தொடக்க காலத்திலேயே அச் சிறுவர் தொழிலாளர்கள் தாங்கமுடியாத துன்பங்களுக்கு உட்படுத்தப்பட்டனர். நீராவி சக்தி கண்டு பிடிக்கப்பட்டவுடன் அதன் துணைகொண்டு பல நகரங்களில் நிலக்கரி நிறுவனங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டன. அங்கெல்லாம் தொழிலாளச் சிறுவர் வசதி குறைந்த சூழ்நிலைகளில் பணிபுரிய நேரிட்டது. இத் தகைய தொழிலாளச் சிறுவர்கள் துன்பங்களுக்கு ஆளானது இங்கிலாந்து நாட்டில் மட்டுமல்ல; ஜெர்மனி, பெல்ஜியம், அமெரிக்கா மற்றும் சில தொழில் வளம்பெற்ற நாடுகளிலேயும்கூட இவை வாடிக்கையான நடவடிக்கைகளாக இருந்துவந்தன. இந்திய நாட்டில் 19ஆம் நூற்றுண்டில் பஞ்சாலைகளில், சணல் ஆலைகளில்மட்டுமே முதன் முதலில் சிறுவர்கள் தொழிலாளர்களாகப் பணியாற்றினர். பிறகு பூமிக்கு அடியில் உள்ள நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் இருந்து தொழிலாளச் சிறுவர்கள் பணியில் ஈடுபடுத்தப்பட்டனர். 1881ஆம் ஆண்டிலேயே தொழிலாளச் சிறுவர்களின் பாதுகாப்பு நலங்களுக்காகச் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டிருந்தபோதும், 100 தொழிலாளர்களுக்குமேல் பணிபுரியும் இடங்களுக்குத்தான் இச் சட்டம் பொருந்தும் என நடைமுறையில் இருந்ததால், சிறுவர்கள் மற்ற இடங்களில் அதிகமாகப் பணியில் ஈடுபடுத்தப்பட்டனர். எனவே, 1881ஆம் ஆண்டுச் சட்டம் நிறைவேற்றப்பட முடியாத இறந்துபோன கடிதம் (Dead letter) போல அமைந்துவிட்டது. இத்தனை சட்டப் பாதுகாப்பு இருந்தும், எத்தனையோ தொழிற்சாலைகளில் வேளாண்மையிலும்கூட தொழிலாளச் சிறுவர்கள் பணியாற்றிக்கொண்டுதான் வருகிறுர்கள்.

தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளச் சிறுவர்கள் (Child labour in industries)

1952ஆம் ஆண்டில் தொழிற்சாலைகளில் (A மாநிலங்களிலும், C மாநிலப் பிரிவுகளிலும்) தொழிற்சாலைச் சட்டப்படி வயதுவந்த தொழிலாளர்கள் 18,162பேர்களும் 6159 சிறுவர் தொழிலாளர்களும் பணிபுரிந்து வந்தார்கள். இந்தியாவிலேயே மொத்தத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையில் மூன்றில் ஒரு பங்கு சிறுவர் தொழிலாளர்களைப் பணியில் அமர்த்திய பெருமை தமிழ்நாட்டையே சாரும். அதற்கடுத்து ஆறில் ஒரு பகுதி சிறுவர்கள் பணிவாய்ப்புப் பெற்றனர். மேற்கு வங்காளத்திலும், பீஹாரிலும், நாட்டில் உள்ள மொத்தத் தொழிலாளர்களில் ஒன்பதில் ஒரு பங்கு, தொழிலாளச் சிறுவர்களாகவே இருந்தனர். பெரும்பாலும் தொழிற்சாலைகளில்

இரசாயன உற்பத்திப் பிரிவுகளிலேதான் அதிகமான சிறுவர்கள் பணியில் நியமிக்கப்பட்டிருந்தனர். 2,738 நூற்பு ஆலைகளில் 3,766 சிறுவர்களும், உலோகமல்லாத தாதுப் பொருள் உற்பத்தியில் 3,712 சிறுவர்களும் புகையிலை தயாரிக்கும் பிரிவுகளில் 1,898 சிறுவர்களும் பணிபுரிந்தனர். சுருங்கச் சொன்னால் இரசாயனத் தொழிற்சாலைகளிலும், தேயிலைத் தோட்டப் பிரிவுகளிலும்,மைக்காத் தொழிற்சாலைகளிலும், புகையிலைப் பிரிவுகளில் பீடிதயாரிக்கும் தொழிற்சாலைகளிலும் சிறுவர்களுக்கு அதிகவாய்ப்பு அளிக்கப் பட்டுள்ளது. கிடைக்கும் புள்ளி விவரங்களைக்கொண்டு ஆராய்ந்தால் தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளச் சிறுவர்கள் குறிப்பிடத்தக்க அளவுக்குப் பணிபுரிகிறார்கள் என்றே சொல்லலாம். தொழிற்சாலைச் சட்டம் சில தொழிற்சாலைகளில் சிறுவர்களைப் பணியில் அமர்த்தக் கூடாது என்ற விதிகள் இருப்பதால் தொழிற்சாலை ஆய்வு அதிகாரிகள் தொழிற்சாலைகளில் (Factory inspectors) நுழைந்த உடனேயே தொழிலாளச் சிறுவர்கள் முதலாளிகளால் தற்காலிகமாக வெளியேற்றப்பட்டுவிடுவார்கள். இத்தகைய தொழிலாளர்களின் வயது பணிபுரிய நிர்ணயிக்கப்பட்டிருக்கும் குறைந்த அளவு வயதை விடக் குறைவாகவே இருக்கும். இக் கருத்தைத் தொழிலாளர் விசாரணைக் குழு ஏற்றுக்கொண்டு தொழிற்சாலைகளை ஆய்வு செய்யப் போதிய அதிகாரிகள் இல்லாததால், இச் சட்டத்தை நிறைவேற்றுவது கடினமாகவே உள்ளது என்று விளக்கம் கூறிற்று. தென்னிந்தியாவில் தீப்பெட்டி செய்யும் தொழிற்சாலைகளிலும், பீடி செய்யும் தொழிற்சாலைகளிலும் மிகவும் அதிகமான சிறுவர்கள் பணியில் ஈடுபடுத்தப்பட்டிருக்கின்றனர். 1952-ல் மத்திய அரசாங்கம் தென்னிந்தியாவில் உள்ள சாத்தூர், சிவகாசி என்னும் இரண்டு இடங்களில் உள்ள தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் சிறுவர்களின் எண்ணிக்கையைச் சேகரித்தது. அப் புள்ளி விவரப்படி தொழிலாளச் சிறுவர்களின் விழுக்காடு அத் தொழிற்சாலைகளில் 25.9 ஆக இருந்தது. இத் தொழிற்சாலைகளில் தீப்பெட்டி செய்வதில், தாள் ஒட்டும் பணிகளைத்தான் இவர்கள் மேற்கொண்டிருந்தார்கள். தொழிலாளர் விசாரணைக் குழு இத் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் சிறுவர்கள்பற்றிக் கீழ்வருமாறு தெளிவாக விளக்கியது. எப்பொழுது தொழிற்சாலைக்கு ஆய்வு அதிகாரிகள் வருகிறார்களோ அப்போதெல்லாம், தொழிலாளர் சிறுவர்கள் எட்டு வயதுமுதல் பத்து வயதுவரை உள்ளவர்கள் அங்கும் இங்கும் ஓடி மறைவது ஒரு குறிப்பிடத்தக்க காட்சி யாகும். யாரேனும் தொழிற்சாலைக்குள் வரும்போது சிறு பண்டங்களை இங்கிருந்து அங்கு கொண்டு செல்வது போலவும், அதற்காகத்தான் பணியில் அமர்த்தப்பட்டிருப்பது போலவும், நடிப்பதற்கு நல்ல

பயிற்சி அளிக்கப்பட்டிருக்கிறது. 12 வயதிற்குட்பட்ட சிறுவர்கள் அங்குப் பணிபுரிவதையும் காணலாம்.

சுரங்கங்களில் சிறு தொழிலாளர்கள்

சுரங்கத் தொழிற்சாலைகள் ஏற்படுத்தப்பட்டபோதே அதாவது 1901ஆம் ஆண்டிலேயே 12 வயதுக்கு உட்பட்ட 5,147 சிறுவர்கள் சுரங்கங்களிலே பணிபுரிந்தார்கள். இத் தொகையானது மொத்தத் தொழிலாளர் எண்ணிக்கையில் 4.9 விழுக்காடு ஆகும். 12 வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்கள் பணிபுரிவதைத் தடை செய்யும் சட்டம் இயற்றப்பட்டும் அது நன்கு செயற்படுத்தப் படாததால் இளம் சிறுவர்கள் தொடர்ந்து பணியில் ஈடுபடுத்தப் பட்டனர். 1935ஆம் ஆண்டின் இந்திய சுரங்கச் சட்டப்படி சுரங்கங்களில் 15 வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்கள் பணியில் அமர்த்தப் படக்கூடாது. 15 முதல் 17 வயது வரையுள்ள தொழிலாளர்கள் பூமிக்கு அடியில் பணிபுரிய வேண்டுமானால், அவர்களுடைய உடல்நலம் அதற்குத் தடையாக இராது என்ற நற்சான்றிதழ் பெற்றால்தான் பணிபுரியலாம் என்று வலியுறுத்தப்பட்டது. ஆனால், சட்டத்தை மீறிப் பெண் தொழிலாளர்களும் சிறுவர்களும் சுரங்கங்களில் உள்ள மைகாத் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரிகிறார்கள் என்பதை தொழிலாளர் விசாரணைக் குழு அறிவித்தது. இச் செயல் தொழிலாளிகளுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் இடையே ஏற்பட்ட இரகசிய ஒப்பந்தத்தால், தொடர்ந்து நடைபெறுகிறது என்றும் இக் குழு அறிவித்தது.

தோட்டத் தொழிலில் தொழிலாளர் சிறுவர்கள்

அஸ்ஸாம் மாநிலத்தில் தோட்டத் தொழிலில் சிறுவர்கள் அதிகமாகப் பணி புரிகிறார்கள். 1951ஆம் ஆண்டின் தேயிலை மாவட்டத் தொழிலாளர் சட்டப்படி (Tea districts labour Act) தேயிலைத் தோட்டங்களில் 14·3 சதவிகித சிறு தொழிலாளர்கள் பணி புரிகிறார்கள் என்று புலனாயிற்று. 1948ஆம் ஆண்டில் முதலாளி, தொழிலாளி, அரசு ஆகியோரிடையே ஏற்பட்ட முக்கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையாகத் தோட்டத் தொழிற்சாலைகளில், 12 வயதுக்குட்பட்டவர்கள் பணியில் சேரக்கூடாது. இவ் வொப்பந்தத்தை அஸ்ஸாமிலுள்ள பல தேயிலைத் தோட்டங்களில் முழுமையாகப் பின்பற்றுகிறார்கள். சில தோட்டங்களில்தான் முதலாளிகள் மறுத்தும் தொழிலாளிகளுடைய தொல்லைகளைப் பொறுக்க மாட்டாமல் பணியில் அமர்த்திவிடுகிறார்கள். அஸ்ஸாமில் ஐரோப்பியர்களுக்குச் சொந்தமான தோட்டங்களில் 54 விழுக்காடு தொழிலாளச் சிறுவர்களும், இந்திய முதலாளிகளிடம் 63 சதவிகிதச் சிறுவர்

தொழிலாளர்களும் 12 வயது முதல் 14 வயதுக்குட்பட்டுப் பணி புரிகிருர்கள்.

குடிசைத் தொழிலில், தொழிலாளச் சிறுவர்கள்

கைத்தறி நெசவு, தோல் பதனிடுதல், பீடித் தொழிற்சாலை, கண்ணுடி வளையல் செய்யுமிடம், படுக்கை விரிப்பு நெய்யுமிடம், துணி தைக்குமிடம், மட்பாண்டங்கள் செய்யுமிடம் போன்றவற்றில் குடிசைத் தொழில்களில் ஏராளமான சிறுவர்கள் பணி புரிந்துகொண்டிருக்கிருர்கள். இந்தியாவின் பல்வேறு கிராமங்களில் பீடித் தொழில் மிகவும் பரவலாக நடைபெறுவதால் அதில் ஈடுபட்டிருக்கும் சிறுவர் தொழிலாளரின் எண்ணிக்கையைத் துல்லியமாகக் கணக்கிட இயலவில்லை. தென்னிந்தியாவிலுள்ள பீடித் தொழிற்சாலைகளிலும், தீப்பெட்டி செய்யும் தொழிற்சாலைகளிலும், மிர்சாபூரில் (Mirzapur) கம்பளி விரிப்புகள் செய்யும் இடங்களிலும் பிரோஸ்பாத்தில் (Firozbad) கண்ணுடி வளையல் செய்யுமிடங்களிலும் ஏராளமான சிறுவர்கள் பணியிலமர்த்தப்பட்டு பணிபுரிந்து வருவதாகவும், மத்திய அரசாங்கத்தின் தொழிற்பிரிவு அறிக்கைமூலம் விளங்குகிறது. பீடி செய்யும் தொழிற்சாலைகளிலும், பெற்ருேர்களுக்குதவியாக வீடுகளிலும் சிறு தொழிலாளர்கள் பணிபுரிந்து வருகிருர்கள். பீடி உற்பத்தி செய்யும் தொழிலாளர்களுக்கு பணியில் ஈடுபடும்போது இடவசதி முதலாளிகள் தான் கொடுக்கவேண்டும் என்ற விதிமுறை இல்லாததால் தொழிலாளர்கள் தங்கள் வீடுகளில் சிறுவர்களை உதவியாளர்களாக (Helper) வைத்துக்கொண்டு பணியை விரைவில் முடித்துவிடுகின்றனர். பீடி உற்பத்தி செய்யும் தொழிலாளர்கள் பீடி செய்வதற்கு வேண்டிய கருப்பொருளைமட்டும் தங்கள் இல்லங்களுக்கு எடுத்துச் சென்று பீடிகளை உற்பத்தி செய்து மீண்டும் முதலாளிகளிடம் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பீடிகளைக் கொண்டுபோய்க் கொடுத்துவிடுகின்றனர். பெரும்பாலும் இத் தகைய பணியில் ஈடுபட்டிருக்கும் தொழிலாளர்கள் குடிசைகளில் வாழ்கிருர்கள். அக் குடிசைகளில் 5 வயதுமுதல் 12 வயதுவரையில் உள்ள சிறுவர்கள் அப்பணியில் ஈடுபட்டு ஊதியம் பெற்றுவருகிருர்கள். அத் தகைய சுகாதாரமற்ற குடிசைகளில் பணியாற்றும் சிறுவர்களின் உடல் நலம் பாதிக்கப்படுகின்றதென்ருலும் அச் சிறுவர்கள் கல்விக்கூடங்கள் சென்று புத்தகங்கள், எழுதுபொருள் முதலியனவற்றை வாங்கப் பண வசதியில்லை. அச் சிறுவர்கள் பீடி சுருட்டுவதனுல் பெறும் ஊதியம் அளவில் மிக்க் குறைந்தது என்ருலும், பட்டினி வாழ்க்கையிலிருந்து உயிர்வாழத் தேவையானவற்றைப் பெறுவதற்காகப் பயன்படுகிறது. சில நேரங்களில், பல குடும்பங்களில் அச்

சிறுவர்கள்தான் தங்கள் குறைவான கூலியைக் கொண்டு வயதான உழைக்க இயலாத பெற்றோர்களைப் பேணிப் பாதுகாக்க இயலு கிறது. உத்திரப்பிரதேசத்திலுள்ள மிர்சாபூரில் ஜமக்காளம் நெய் யும் தொழிற்சாலையில் 50,000 தொழிலாளர்கள் பணிபுரிகிறார்கள் என்றாலும் அவர்களில் 25 விழுக்காடு தொழிலாளர்கள் சிறுவர் களேயாவார்கள். கண்ணாடி வளையல் உற்பத்தி செய்யும் தொழிற் சாலை உள்ள பிரோஸ்பாத்தில் மொத்தம் பணிபுரியும் 40,000 தொழிலாளர்களுள் 7000 பேர் சிறுவர்களாவார்கள். மத்திய அர சாங்கத்தால் நியமிக்கப்பட்ட விவசாயத் தொழிலாளர் விசாரணைக் குழு (Agricultural labour Enquiry committee) வேளாண்மையில் சிறுவர்கள் பெருமளவில் பணிபுரிந்து வருகிறார்கள் என அறிவித் தது. சிறப்பாக மத்தியப்பிரதேசம், பீஹார், அஸ்ஸாம், மேற்கு வங்காளம், ஆஜ்மீர், போபால் போன்ற இடங்களில் குறிப்பிடத் தக்க எண்ணிக்கையில் சிறு தொழிலாளர்கள் விவசாய உற்பத்தி யைப் பெருக்க தங்கள் உழைப்பினை அளித்துவருகிறார்கள்.

தொழிலாளர் குடும்பங்களின் கூலி ஈட்டும் திறன் (Earning strength in working class families)

மத்திய அரசாங்கம் மக்களின் வாழ்க்கைச் செலவுக் குறியீட் டெண்கள் பற்றி விளக்கம் கூறுகையில் தொழிலாளர் குடும்பங் களின் கூலி ஈட்டும் அளவினைப்பற்றிய புள்ளி விவரங்களை அரசு சேகரித்தது என்றும், அதில் பல்வேறு தொழில் நிலையங்களில் தொழிலாளச் சிறுவர்களின் கூலி மட்டத்தையும் காணலாம் என அறிவித்தது.

பணி நேரம் (Hours of work): தொழிற்சாலைச் சட்டப்படி தொழிற்சாலைகளில் சிறுவர்கள் நாளொன்றுக்கு 4½ மணிக்குமேல் பணிபுரியும்படி கோரக்கூடாது எனத் தெளிவாக இருந்தும் எல் லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் இவ் விதியைச் சரிவரப் பின்பற்றுகிறார் களா என்பது ஐயப்பாட்டிற்குரியதே. ஒரு தொழிற்சாலை மேலாளர் (Manager) தன்னுடைய தொழிற்சாலையில் சிறுவர்கள் மாலை 3 மணிக்குப் பிறகு பணிபுரிய அனுமதிப்பதில்லை என்றார். ஆனால், அவ்வாறு அவர் கூறும்போது மணி 4-30 ஆக இருந்தது. அப்போ தும் சிறுவர்கள் பணிபுரிந்து கொண்டிருந்தார்கள். தொழிலாளச் சிறுவர்களை அணுகி அவர்களுடைய பணி நேரத்தைக் கேட்டால் அவர்கள் தாங்கள் காலை 8 மணிமுதல் பணியினைத் தொடர்ந்து செய்துகொண்டிருப்பதாகக் கூறினார்கள் எனத் தெரியவந்தது. சுருங்கச் சொன்னால் வயது வந்த ஆண் தொழிலாளர்களைப் போலவே அதே அளவுப் பணி நேரம் சிறுவர்களும் பணியில்

ஈடுபடுகிறார்கள். தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டப்படி வாரம் ஒன்றுக்கு தொழிலாளச் சிறுவர்கள் 40 மணி நேரம்தான் பணி புரியலாம். 1952ஆம் ஆண்டின் சுரங்கத் தொழிலாளர் சட்டப்படி 15 வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்கள் பூமிக்கடியிலோ அல்லது நிலக்கரி வெட்டுமிடங்களிலோ பணிபுரியக்கூடாது எனத் தடை விதிக்கப் பட்டது.

கூலி : 1954ஆம் ஆண்டின் புள்ளி விவரக் கணக்குப்படி அஸ்ஸாமிலுள்ள தேயிலைத் தோட்டங்களில் பணிபுரியும் சிறுவர் களின் மாத வருமானம் ரூ. 17 மட்டும் என்று கணக்கிடப்பட்டது. பெண் தொழிலாளர்களின் சராசரி மாத ஊதியம் ரூ. 28 எனவும், ஆண் தொழிலாளர்களின் சராசரி மாத ஊதியம் ரூ. 34 எனவும் கணக்கிடப்பட்டது. தொழிலாளச் சிறுவர்களுக்கு அரிசி ஆலைகள், மாவு ஆலைகள், புகையிலை உற்பத்தி செய்யுமிடங்கள், எண்ணெய் ஆலைகள், உள்ளாட்சி அதிகாரிகளின் கீழ் உள்ள பணிவாய்ப்புக் கள் முதலியவற்றிலும், சாலைகள் போடும் பணிகளிலும், வீடுகள் கட்டும் பணிகளிலும், கல்லுடைக்கும் பணியிலும், பொதுத்துறை யைச் சேர்ந்த போக்குவரத்துத் துறையிலும் குறைந்த அளவு கூலி (Minimum wages) நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது. சாத்தூரிலுள்ள தீப் பெட்டித் தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் சிறுவர்களின் சராசரி ஊதி யம் ரூ. 11.25 எனக் கணக்கிடப்பட்டது.

பம்பாயில் தொழிலாளச் சிறுவர்கள் (Child labour in Bombay)

பம்பாய் நகரத்திலுள்ள பணிமனைகள் (Workshop) ஒளி, சுகாதாரம், காற்றோட்ட வசதியற்ற இடங்களாகவும், சன்னல் களற்ற, இருள் மிகுந்த, சுகாதாரமற்ற நடைபாதைகளை உடையன வாகவும் காட்சியளிக்கின்றன. ஆண், பெண், சிறுவர்கள் ஆகிய அனைவரும் இடம்விட்டு இடம் நகரக்கூட இயலாத நெருக்கடி மிக்க இடங்களிலேதான் பணிபுரிந்துவருகிறார்கள். மூட்டை மூட்டைகளாகப் புகையிலை சுவரின் மூலையிலே குவிந்து கிடப்ப தைக் காணலாம். பெரும்பான்மையான பணிமனைகளில் தொழி லாளர்களுக்குத் தேவையான போதிய அளவில் கழிவிடங்கள் (Lavatories) இல்லை. ஒரு சில இடங்களில் காணப்படும் கழி விடங்களும் அசுத்தமாகவே காணப்படுகின்றன.

தென்னிந்தியா

இங்குப் பீடி உற்பத்தி செய்யும் இடங்களிலேதான் பணிமனை கள் சுகாதாரமற்றவைகளாகவே காட்சியளிக்கின்றன. தாழ்வான கூறையுடைய (low roofed), காற்றோட்டமேயில்லாத, இரு

ளடைந்த மண்தரையை யுடைய ஓர் இடம்தான் அவர்கள் பணிபுரியும் இடமாகும். அவற்றை ஒருபோதும் சுத்தம் செய்வதில்லை. அப் பணிமனைக்குள்ளே செல்லவோ வெளியே வரவோ ஒரே ஒரு வழிதான் உண்டு. அவ் வழியும் குறுகிய வெளிக் கதவுதான். அக் கதவின் வழியாகத்தான் காற்றும், ஒளியும் உள்ளே செல்ல முடியும்.

மேற்கு வங்காளம் (West Bengal)

இங்கு மூங்கில்களாலான பலகைகளைத் தங்கள் மடியில் (laps) வைத்துக்கொண்டு தரையிலோ அல்லது பாயிலோ அமர்ந்து கொண்டுதான் பணிபுரிவர். ஒவ்வொரு தொழிலாளருக்கும் 6 சதுர அடி ஒதுக்கப்பட்டிருக்கும். காற்றோட்டம் என்றால் என்ன என்று அத் தொழிலாளர்கள் கேட்கும் சூழ்நிலைதான் காணப்படும். சில தொழிற்சாலைகளில் குடிதண்ணீர் வசதியும், கழிவிடங்களும் இருக்காது.

வேளாண்மையிலும், தோட்டத் தொழிலிலும் ஈடுபடும் சிறுவர்களின் உடல்நலம் பாதிக்கப்படுவதில்லை. ஏனெனில், அவர்கள் ஈடுபடும் பணி வீட்டிற்கு வெளியே (Out doors) காற்றோட்டமுள்ள இடங்களில் நடைபெறுகிறது. ஆனால், 'மழை பொழியும்போதும் கோடை தன் வெப்பத்தைக் கருணையுடன் காட்டும்போதும் தொழிலாளர்கள் பணிபுரிய வேண்டும். சிறுவர்கள் அங்கும் இங்கும் ஓடி விளையாடும் காட்சிகளை நாம் அரிதாகத்தான் அஸ்ஸாமில் காணலாம். மாறாக அச் சிறுவர்கள் அங்குள்ள தோட்டங்களில் வயது வந்த ஆண் தொழிலாளர்களைப்போலவே பணிபுரிந்துவருகிறார்கள்.

தொழிலாளச் சிறுவர்களுக்குச் சட்டப்பாதுகாப்பு (Legislative protection for children)

தொழிற்சாலைகள் அதிகம் அடங்கிய சில மேற்கு நாடுகளைப் போல இந்திய நாட்டிலும் பணிபுரியும் தொழிலாளச் சிறுவர்களுக்குச் சட்டப் பாதுகாப்பு அளிப்பதற்கு முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. முதன்முதலாக இச் சட்டப் பாதுகாப்பு, பெண் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட்டதென்றாலும், பின்பு நாட்டிலுள்ள எல்லா மக்களின் நலனைப் பாதுகாக்கவும் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்தவும் அரசாங்கத்தின் கடமை என்று உணரப்பட்டதால், இச் சட்டம் அனைவர்க்கும் பயன்படும் வகையில் இயற்றப்பட்டது. அரசாங்கத்தின் தொழிற் கொள்கை இந்திய அரசியல் சட்டத்திலேயே நிர்ணயிக்கப்பட்டிருக்கிறது. அரசியல் சட்டத்தின் 24-வது பிரிவின்படி 14 வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்கள் எந்த ஒரு தொழிற்சாலையிலும், அபாயம் தரக்கூடிய பணியிலும், சுரங்கங்களிலும் பணி

புரியக் கூடாது என்று விளக்கப்பட்டிருந்தது. 1881ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சாலைச் சட்டப்படி சிறுவர்கள் குறைந்த அளவு 7 வயது அடைந்திருந்தால்தான் பணிபுரியலாம் என்றும், பின்னர் நாளடைவில் இது அதிகரிக்கப்பட்டு 1948–ல் குறைந்த அளவு பணிவயது 14 ஆக உயர்த்தப்பட்டிருந்தது. தொழிலாளச் சிறுவர்களுக்கு அளிக்கப்படுகின்ற சட்டப் பாதுகாப்புபற்றியும், ஊதியம்பற்றியும், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு பல முக்கிய பரிந்துரைகளை அளித்தது.

சிறுவர்களின் குறைந்தபட்ச வயது தொழிற்சாலைகளில் 14 ஆக உயர்த்தப்பட்டது. சுரங்கச் சட்டப்படி குறைந்த வயது 15 ஆகவும் தோட்டத்தொழிலாளர் சட்டப்படி குறைந்த வயது 12 ஆகவும் நிர்ணயிக்கப்பட்டிருந்தது. தொழிலாளச் சிறுவர்களின் உடல் நலம் பணிபுரியத் தகுதியுடையதென்று மருத்துவ அதிகாரிகள் சான்றிதழ் கொடுத்தாலொழிய 18 வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்கள் தொழிற்சாலையிலும் சுரங்கங்களிலும் தோட்டத் தொழிலிலும் பணிபுரிய லாகாது. அதே தொழிலாளர் சட்டப்படி பீடி உற்பத்தி, சமுக்காள நெசவு, சிமெண்ட், துணியில் அச்சிடுதல் (Cloth printing), சாயம் போடுதலும் நெசவும் (Dying and weaving) போன்ற பணிகளில் 14 வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்கள் பணிபுரிவது தடுக்கப்பட்டது. இரவு நேரங்களில் இளஞ் சிறுவர்கள் பணிபுரிவதும் தடுக்கப்பட்டது. தொழிற்சாலைகளிலும், தோட்டப்பயிர்களிலும் ஒவ்வொரு சிறு தொழிலாளரும் 15 நாள் பணிபுரிந்தால் ஒரு நாள் ஊதியத்தோடு விடுமுறை எடுத்துக் கொள்ளலாம் என்றும், வயது வந்தவர்கள் 20 நாட்கள் பணிபுரிந்தால் ஒரு நாள் ஊதியத்தோடு விடுமுறை பெறலாம் என்றும் அறிவிக்கப்பட்டது. 14 வயதுமுதல் 18 வயதுவரை உள்ள சிறுவர்கள் பணிபுரிவதற்கு முன்பே மருத்துவரிடம் சென்று பணிபுரிய உடல்நலம் அனுமதிக்கும் என்ற சான்றிதழை முதலாளியிடம் கொடுத்தபிறகுதான் பணியில் சேரலாம். அத்தகைய சான்றிதழ்கள் ஓர் ஆண்டுக்குத்தான் செல்லும். ஒவ்வோர் ஆண்டும் அச் சான்றிதழைப் புதுப்பித்துக் கொள்ள வேண்டும். 1933ஆம் ஆண்டின் தொழிலாளச் சிறுவர் சட்டப்படி ஓர் ஒப்பந்த அறிக்கை வெளியாயிற்று. எழுத்து மூலமாகவோ, வாய்மொழி மூலமாகவோ உறுதிமொழியெடுத்து 15 வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்களின் பெற்றோர்கள் ஒரு சிறு தொகையைப் பெற்றுக்கொண்டு தங்கள் சிறுவர்களை முதலாளியிடம் பணிபுரிய அனுப்பிவைக்கிறார்கள். இது பெற்றோருக்கும் முதலாளிக்கும் ஏற்பட்ட நேரிடையான ஒப்பந்தம் ஆதலால், சிறுவர்களுக்குத் தொடர்பில்லையாதலால் சட்டவரையறைக்குப் புறம்பான ஒப்பந்தமாம்.

தொழிலாளச் சிறுவர்களின் கல்வி

தொழிலாளர்களுக்குக் கட்டாயக் கல்விமுறை அளிக்கப்பட வேண்டும். குறிப்பாகச் சிறு தொழிலாளர்களுக்குத் தொடக்க நிலைக் கல்வி அளிக்கப்பட வேண்டும். இங்கிலாந்து நாட்டில் தொழிற்சாலைச் சட்டம் இயற்றப்பட்டபோதுதான் தொழிலாளர்களுக்குக் கல்வியைப் பரப்புவதற்காக தொடக்கப் பள்ளிகளுக்கு அரசு உதவித் தொகை அளித்தது. தொழில் துறையில் முன்னேறிய நாடுகளில் சிறுவர்கள் பள்ளிப்படிப்பை முடித்தவுடனேயே பணிவாய்ப்புப் பெறும் சூழ்நிலையிருந்தது. ஒவ்வொரு சிறு குழந்தையும் கட்டாயக் கல்வியும் நல்ல பயிற்சியும் பெற்றிருந்தால்தான் திறமையுள்ள உற்பத்தியாளராக மாறமுடியும். 6 முதல் 11 வயது வரையுள்ள எல்லாச் சிறுவர்களும் கட்டாயத் தொடக்க நிலைக் கல்வியை ஏற்றுக்கொள்வார்களேயானல் நாட்டில் தொழிலாளச் சிறுவர்களே யிருக்கமாட்டார்கள். அப்போதுதான் தொழிற்சாலைகளில் சிக்காது கல்வி மூலம் முன்னேறி சமுதாயத்தில் எல்லாம் பெற்று நலமாக வாழ்வார்கள். மேற்கண்ட காரணங்களின் விளைவாக இளம் வயதுடைய சிறுவர்கள் தொழிற்சாலைகளிலும் சிறு நிறுவனங்களிலும் பணிபுரிவது நிறுத்தப்பட வேண்டும். பழங்காலந் தொட்டு இருந்துவரும் சமுதாயத் தீமையை அகற்றும்பொருட்டு அரசாங்கம் தொழிலாளர்களுக்குப் பணிவாய்ப்புகளை மேலும் மேலும் அதிகரிக்கச்செய்து அவர்களைக் கடமை வீரர்களாக, செல்வம் மிக்கவர்களாக, கட்டுப்பாடுடையவர்களாக மாற்ற முயற்சியெடுக்க வேண்டும்.

11. பெண் தொழிலாளர்களின் சமூகப் பொருளாதார நிலைகள்

(Social and Economic Conditions of Women Workers)

பன்னெடுங் காலமாகவே பல நாடுகளிலும் பின்பற்றப்பட்டு வந்த ஒவ்வொரு பொருளாதார முறையிலும் பண்ட உற்பத்தி பெருகத் தொழிற்சாலைகளில் பெண் தொழிலாளர்களின் பணிகளைப் பயன்படுத்தியே வந்துள்ளனர். முன்பொரு காலத்தில் ஆண்கள் போருக்குச் சென்று போரிட்டபோதும், காடுகளுக்குச் சென்று கொடிய மிருகங்களை வேட்டையாடியபோதும், ஆழ்கடலுக்குச் சென்று மீன் பிடித்தபோதும், ஆபத்துக் குறைவாகவுள்ள பணிகளான சமையல் பணிகளையும் வீடுகளையும் குழந்தைகளையும் பராமரிக்கும் பணிகளையும் பெண்கள்தாம் புரிந்துவந்தனர். வேளாண்மைப் பொருளாதாரம் தோன்றிய பிறகுதான், ஆண்கள் பெண்களுக்கிடையே உழைப்புப் பகுப்புக் கோட்பாடானது பின்பற்றப்பட்டு கடினமான ஆபத்துமிக்க பணிகளை ஆண்தொழிலாளர்களும், வீடுகளிலேயே சோர்வு அதிகமாக ஏற்படாத பணிகளையும் புரிந்துவந்தார்கள். ஆனால், பெண்களும் தங்கள் கணவர்களுக்கு விளை நிலங்களில் அவர்கள் பணியில் ஈடுபடும்போது அவ்வப்போது உதவி செய்வது வாடிக்கையும் வழக்கமுமாகவே இருந்திருக்கிறது. பெண்கள் ஈடுபடும் பணி முக்கியமானதென்றாலும், அவ் வுழைப்பை உற்பத்தியின் காரணி என்று கருதப்படாமல் இருந்ததால் அவர்கள் தங்கள் உழைப்பிற்கேற்ற கூலி பெறுவது அதிசயமாகத்தான் கருதப்பட்டது. இங்கிலாந்தில் ஏற்பட்ட தொழிற் புரட்சிக்குப் பிறகுதான் பெண்கள் தங்கள் கிராமங்களில் உள்ள இல்லங்களை விட்டுப் பக்கத்தில் உள்ள நகரங்களுக்குச் சென்று அங்குள்ள தொழிற்சாலைகள், ஆலைகள், சுரங்கங்கள், தோட்டத் தொழில்கள் போன்றவற்றில் மிகவும் கடினமான பணிகளைக்(Arduous jobs)கூட

ஏற்றுத் தங்கள் உழைப்பிற் கீடாக ஊதியம் பெறும் சூழ்நிலைகள் உருவாயின. பெண்கள் தங்கள் வீடுகளைவிட்டுத் தொழிற்சாலை களுக்குச் சென்று ஊதியம் ஈட்டுபவர்களாக மாறியதால்தான் சமுதாயத்தில் அவர்களது பொருளாதார, சமுதாயத் தரம் உயர்ந்தது. பணியில் ஈடுபடும் பெண்கள் தங்கள் குடும்ப உறுப்பி னர்களிடையே கூலி பெறும் சக்தி பெற்றுவிட்டதால் உயர்ந்த வாழ்க்கைத்தரம் பெற்றவர்களாக மாற முடிந்தது. பெண்களின் வேலை செய்யும் திறன்பற்றி மக்களிடையே நிலவிவந்த கருத்துகள் இரண்டு உலகப் போர்களுக்குப்பிறகு மாறிவிட்டன. பெண்களின் உடல் திறனின் காரணமாக அவர்கள் ஒரு சில குறிப்பிட்ட பணி களைத்தான் மேற்கொள்ள இயலும் என்ற எண்ணம் தவறுனதென்று மெய்ப்பிக்கப்பட்டுவிட்டது. ஆயிரக்கணக்கான பெண்கள் வேளாண்மையிலும், தொழிற்சாலையிலும் ஆண்கள் செய்யும் பணி களைக்கூடத் தங்களால் செய்ய இயலும் என்ற உறுதியான நம்பிக்கையோடு தாங்களாகவே முன்வந்து அப் பணிகளை யெல் லாம் செய்ய முற்பட்டார்கள். இதுவரையில் பெண் தொழிலாளர்கள் இயக்கியேயிராத இயந்திரங்களையும், தொழிற்புரட்சிக்குப் பின்பு இயக்கி, பண்ட உற்பத்தியைப் பெருக்கினுர்கள். பெண் தொழிலாளர்கள் கனரகத் தொழிற்சாலைகளிலும், போக்குவரத்துப் பிரிவிலும், உலோகத் தொழிற்சாலைகளிலும் பணிபுரிந்தார்கள். தற்கால உலகில் பெண்களின் பணியும்,பெண்களின் பணிவாய்ப்புக் களும்தான் ஒரு நாட்டைத் தொழில்மயமான நாடாக மாற்றவும், பொருளாதாரத் துறையில் பல வியத்தகு வளர்ச்சி செய்யவும் உதவியாக இருக்கின்றன என்பது மறுக்க முடியாத உண்மை யாகும்.

பெண்கள் ஆண்களுக்குதவியாக இயற்கையன்னையின் அன் பளிப்பாம் வேளாண்மை விளை நிலத்தில் பணிபுரிகின்றனர். நமது நாடு தொழிற்சாலைகள் பிரிவில் முன்னேற்றம் பெறத்தொடங்கிய காலத்திலிருந்து, பெண்களும் தொழிற்சாலையில் பணிபுரியத் தொடங்கி அதில் வெற்றியும் கண்டுவருகிருர்கள். தற்காலப் பெண் களிடம் பணிபுரிய வேண்டும், பண்ட உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்குத் தாராளமாகத் தங்கள் உழைப்பினை நல்கவேண்டும் என்ற ஆர்வமும், ஆண்களிடம் உள்ள அதே அளவு மனித உழைப்புத் திறனும் பெற்றிருப்பதால் நாடு விரைவில் வளம்பெற்று, மக்களின் பொதுவான வாழ்க்கைத்தரம் உயரும் என்பதில் ஐயமில்லை.

பெண் தொழிலாளர்களின் பணிவாய்ப்பு (Employment and the Women Labour)

1951ஆம் ஆண்டின் மக்கள் தொகைக் கணக்குப்படி பெண் தொழிலாளர்களின் பொருளாதாரத் தரம்பற்றிச் சில முக்கியமான

கருத்துகளும் புள்ளி விவரங்களும் வெளிவந்தன. 1951ஆம் ஆண்டின் மக்கள் தொகைக் கணக்குப்படி நம் நாட்டில் மொத்தம் 93 மில்லியன் பெண்கள் இருந்தார்கள். அவர்கள் 15 வயது முதல் 55 வயதுவரை என்ற அளவில் பணிவாய்ப்புப் பெறத்தக்க வயதில் இருந்தார்கள். அவர்களில் வேளாண்மைத் துறையில் 17.6 சதவிகிதம் பேர்களும் பணியாற்றியும், ஏனைய துறைகளில் 14.1 சதவிகிதம் பேர்களும் இருந்தார்கள். பொருளாதாரத் துறையில் மிகவும் வளர்ச்சியடைந்துள்ள நாடுகளான இங்கிலாந்து, அமெரிக்கா, கனடா போன்ற நாடுகளில் மொத்தம் உள்ள தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையில் குறிப்பிடத்தக்க அளவு பெண்தொழிலாளர்களாகவே இருந்தனர். ஆசிய நாடுகளில் சமுதாய நிலைமைகளும் (Social conditions) மதச் சூழ்நிலைகளும், பெண்தொழிலாளர்களுக்கு ஆதரவாக நன்மைகள் அளிப்பனவாக இல்லாமல் இருந்தால், சமுதாயத்தில் ஆண்களைவிடப் பெண்கள் தரத்தில் குறைவானவர்களென்று கருதப்பட்டனர். மேலும், ஆண்களைப் போல கல்வியறிவோ, பண்பாட்டு வசதிகளோ இல்லை. பெண்கள் பன்னெடுங் காலமாக வீடுகளைப் பராமரித்தும் குழந்தைகளைப் பேணிக்காத்தும், கணவருக்கு உதவி செய்தும் வருவதையே தங்கள் பணிகளாக மேற்கொண்டுவருகிறார்கள். எனவே, அவர்களால் சமுதாயப் பணிகளில் அதிகமாக ஈடுபட முடியவில்லை.

வேளாண்மையில் பெண் தொழிலாளர்கள்

மற்ற ஆசிய நாடுகளைப்போல் இந்திய நாட்டிலும் பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு மிகவும் உறுதுணையாக இருப்பது வேளாண்மையே. மத்திய அரசாங்கத்தின் புள்ளி விவரக் கணக்குப்படி, நாட்டில் உள்ள மொத்த மக்கள் தொகையில் 80 சதவிகிதம் பேர் வேளாண்மையில் இருந்து கிடைக்கும் வருமானத்தைக் கொண்டே உயிர்வாழ்கிறார்கள். வேளாண்மையிலும் அதிகமான பெண்தொழிலாளர்கள் பணிபுரிந்து வருகிறார்கள். மேலும், சீனாவில் மொத்தப் பெண்மக்கள் தொகையில் 60 சதவிகிதம் பேர் உழவுத்தொழிலில் ஈடுபட்டிருக்கிறார்கள். இலங்கையில் 3,50,000 பெண்தொழிலாளர்கள் இத் துறையில் பணிபுரிந்து அதிக ஊதியம் பெற்றுவருகிறார்கள். பிலிப்பைன்ஸ் நாட்டில் உள்ள ஐந்து மில்லியன் தொழிலாளர்களில் 2 மில்லியன் பேர் வேளாண்மையில் ஈடுபட்டிருக்கிறார்கள். சப்பான் நாட்டில் மொத்தம் உள்ள பெண் தொழிலாளர்களில் 59 சதவிகிதம் பேர் வேளாண்மையில்தான் பணிபுரிகிறார்கள். இந்திய நாட்டில் வேளாண்மையில் பெண்களின் ஈடுபாடு மாநிலத்துக்கு மாநிலம் மாறுபடுகிறது. மத்தியப்பிரதேசம், தமிழ்நாடு, ஐதராபாத் போன்ற இடங்களில் மொத்த தொழிலாளர்

களில் பெண்கள் முறையே 34.6 சதவிகிதம், 30.7 சதவிகிதம், 30 சதவிகிதம் இத் தொழிலில் உள்ளனர். பஞ்சாப், உத்தரப் பிரதேசம் முதலிய இடங்களில் 10 சதவிகிதப் பெண் தொழிலாளர்கள் மட்டும்தாம் வேளாண்மைத் துறையில் பணிபுரிந்து வருகிறார்கள்.

தொழிற்சாலைகளில் பெண்களுக்குப் பணிவாய்ப்பு

நூற்பு ஆலைகளிலேதான் அதிகமான பெண்தொழிலாளர்கள் சற்றேறக் குறைய 80 ஆயிரம் பேர் பணிபுரிந்துவருகிறார்கள். பல்வேறு தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் மொத்தப் பெண்தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையில் மூன்றில் ஒரு பகுதியினர் நூற்பு ஆலைகளிலே பணியாற்றி வருகிறார்கள். அரிசி, மாவு ஆலைகள், தேயிலைத் தொழிற்சாலைகள், எண்ணெய் ஆலைகள் போன்ற உணவுக்குத்தொடர்புடைய தொழிற்சாலைகளில் 57,000 பெண்கள் பணிபுரிகின்றனர். பருத்திவிதையைப் பிரித்தெடுத்தலிலும், கம்பளியைக் கட்டுதலிலும், சணல் தயாரிக்கும் பிரிவுகளிலும், சுமார் 44 ஆயிரம் பெண்தொழிலாளர்கள் பணிபுரிகிறார்கள். சுருட்டு (Cigar), வெண் சுருட்டு (Cigarette), பீடி போன்ற புகையிலையை மூலப் பொருளாகக் கொண்டு தயாரிக்கும் தொழிற்சாலைகளில் 72,000 பெண்தொழிலாளர்கள் பணிபுரிகிறார்கள். கடந்த 20 வருடங்களாக மேற்கண்ட தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரிவோர்களின் எண்ணிக்கை சிறிது சிறிதாகக் குறைந்துவந்தது. பஞ்சாலைகளிலும், சணல் ஆலைகளிலும், பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை வெகுவாகக் குறைந்து, பஞ்சாலைகளில் பல பணிநேர அளவுகளில் (Shift) பணிபுரிந்துவந்தார்கள். தொழிலாளர் சட்டப்படி இரவு நேரங்களில் பெண்கள் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியக் கூடாது எனத் தடை விதிக்கப்பட்டதால், பெண்களுக்காக ஒதுக்கப்பட்ட பணிகளையும் ஆண்களே புரிய நேர்ந்தது. ஆண்தொழிலாளர்களுக்கும் பெண்தொழிலாளர்களுக்கும் ஒரே மாதிரியான கூலி விகிதம் நிர்ணயிக்கப்பட்டுப் பணியில் அமர்த்தப்பட்டதால், சில திறமை குறைந்த பெண்தொழிலாளர்கள் பணியில் இருந்து விலக நேர்ந்தது. மேலும், பெண்தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட்ட மகப்பேற்று உதவிகளும், குழந்தைப் பராமரிப்பு நிலையங்களும் ஏற்படுத்துவதால் முதலாளிகளுக்கு அதிகச் செலவு ஏற்படுவதால், தொழிற்சாலைகளில் பெண்களுக்குப் பணிவாய்ப்புக் குறைக்கப்பட்டது. மேலும், இதுவரையில் பெண்களால் செய்யப்பட்ட சில பணிகள் தற்பொழுது விஞ்ஞான முன்னேற்றத்தால் புதிய இயந்திரங்கள், அப் பணியைச் செய்யப் புகுத்தப்பட்டதால் பெண்தொழிலாளர்களுக்குப் பணிவாய்ப்புக் குறைந்தது. மேற்கு

வங்காளத்தில் உள்ள சணல் ஆலைகளில் பெண்தொழிலாளர்கள் அடிக்கடி விபத்துகளுக்கு உள்ளானதால் அவர்கள் பணிபுரியும் பிரிவுகளில் ஆண்கள் நியமிக்கப்பட்டனர்.

சுரங்கங்களில் பெண் தொழிலாளர்கள்

இந்திய நாட்டில் உள்ள சுரங்கங்கள் அனைத்திலும் சுமார் 5.9 இலட்சம் தொழிலாளர்கள் பணிபுரிகிறார்கள். அவர்களில் 3.47 இலட்சம் தொழிலாளர்கள் நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் பணிபுரிகிறார்கள். 1955ஆம் ஆண்டின் கணக்குப்படி நம் நாட்டில் ஒரு இலட்சத்துப் பதினாறாயிரத்து அறுநூற்றெழுபத்துநான்கு (1,16,674) பெண் தொழிலாளர்கள் பல்வேறு சுரங்கங்களில் பணியாற்றினார்கள் என்றும், அவர்களில் 47 ,654 பேர்கள் நிலக்கரிச் சுரங்கங்களிலே பணியாற்றி ஊதியம் பெற்றார்கள் என்றும் அப் புள்ளி விவரம் கூறுகிறது. பொதுவாகச் சுரங்கங்களில் பணியாற்றும் மொத்தத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையில் 1/5 பகுதியினர் பெண்களாகவே யுள்ளனர். மாங்கனீஸ், இரும்புத் தாதுச் சுரங்கங்களில், சற்று அதிகமான பெண்தொழிலாளர்கள் பணிபுரிகிறார்கள். நிலக்கரித் தொழிற்சாலைகள் தொடங்கப்பட்டபோது ஆண், பெண் தொழிலாளர்கள் இருவர் இருவராக இணைந்து பணியாற்றினார்கள். அதாவது, ஆண் தொழிலாளர் நிலக்கரியை வெட்டவும், பெண் தொழிலாளர் வெட்டிய நிலக்கரியை ஒன்றுசேர்த்துத் தொட்டியிலே சேகரிக்கவும் ஆகிய பணிகளைப் புரிவது வழக்கம். 1929ஆம் ஆண்டில் மத்திய அரசாங்கம் பெண்தொழிலாளர்களைப் பூமிக்கு அடியில் உள்ள சுரங்கங்களில் பணிபுரியச் சொல்லக்கூடாதென்று ஆணை பிறப்பித்ததின் விளைவாக சிறிது சிறிதாகப் பெண்தொழிலாளர்கள் அப் பணியில் ஈடுபடுவது குறைக்கப்பட்டு, 1939-ல் அடியோடு நிறுத்தப்பட்டது. இரண்டாம் உலகப்போருக்குப் பிறகு, நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் தொழிலாளர் பற்றுக்குறை ஏற்பட்ட காரணத்தால் மீண்டும், பெண்தொழிலாளர்களை அப் பணியில் சேர மத்தியஅரசு அனுமதித்தது. ஒரு சில ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு தேவையான தொழிலாளர்கள் (Supply of Labour) அதிகரித்தவுடன் மீண்டும் பெண்கள் அப் பணிபுரியத் தடை விதிக்கப்பட்டது.

தோட்டத் தொழில்களில் பெண்தொழிலாளர்கள்

திட்டமிட்டு அமைக்கப்பட்ட தொழிற்சாலைகளில் தோட்டத் தொழில்களிலேதான் பெண்தொழிலாளர்களுக்கு அதிக வாய்ப்புக் கிட்டியுள்ளது. 1953-ல் இந்தியாவிலுள்ள தோட்டத் தொழில்களில் நாள் ஒன்றுக்குச் சராசரியாக 11,86,009 தொழிலாளர்களுக்குப்

பணிவாய்ப்புக் கிடைத்திருக்கிறது. தேயிலைத் தோட்டங்களில் மட்டும் 9,69,610 தொழிலாளர்களுக்குப் பணிபுரியும் வாய்ப்புக் கிட்டியுள்ளது. தென்னிந்தியாவில் உள்ள காப்பி, ரப்பர்த் தோட்டங்களில் 1953ஆம் ஆண்டில் 2,16,399 தொழிலாளர்கள் பணி புரிந்திருக்கிறார்கள். தொழிலாளர் விசாரணைக் குழுவின் மதிப்பீட்டின்படி டோவார்ஸ் (Dooars) என்னும் பகுதியில் 44.7 சதவிகிதம் பெண்தொழிலாளர்களும் டேராய் (Terai) என்ற இடத்தில் 47.4 சதவிகிதம் பெண்தொழிலாளர்களும் டார்ஜீலிங் (Darjeeling) பகுதியில் உள்ள தேயிலைத் தோட்டங்களில் 44.8 சதவிகிதம் வயதுவந்த பெண்தொழிலாளர்களும் பணியில் ஈடுபட்டுள்ளனர் என்று தெரிய வருகிறது. தென்னிந்தியாவில் தேயிலைத் தோட்டங்களில் மொத்தத் தொழிலாளர்களில் 47 சதவிகிதமும், காப்பித்தோட்டங்களில் 40 சதவிகிதமும், இரப்பர்த் தோட்டங்களில் 24 சதவிகிதமும் வயதுவந்த பெண் தொழிலாளர்கள் பணியில் அமர்த்தப்பட்டிருக்கின்றனர். இவ்வளவு அதிகமான பெண்தொழிலாளர்கள் தோட்டத் தொழில்களில் ஈடுபட்டதற்கான காரணங்கள் சில வருமாறு: முதலாவதாகத் தோட்டத் தொழில்களில், பணியின் தன்மை பெரும்பாலும் குறைவான திறனுடைய வேளாண்மைப் பணியைப் போன்றதாகும். கிராமங்களில் வேளாண்மைத் தொழிலில் நன்கு பழகியிருக்கும் பெண்தொழிலாளர்களுக்கு இப் பணி மிகவும் எளிமையாக இருக்குமாதலால் இப் பணியில் அதிகமாகப் பெண்கள் ஈடுபடுத்தப்பட்டுள்ளனர். இரண்டாவதாக, தோட்டத் தொழில்களில் தொழிலாளர்களுக்குப் பணியளிக்கும்போது குடும்ப அடிப்படை (Family Basic) அளிக்கப்படுவதால் பெண்தொழிலாளர்களுக்கும் பணி கிடைத்துவிடுகிறது. பெரும்பாலும், தோட்டத் தொழில்கள் யாவும் மிகவுயர்ந்த மலைப்பகுதிகளிலே நடைபெறுவதால், தொழிலாளர் பற்றுக்குறை ஏற்படுகிறது. எனவே, வெகு தொலைவிலிருந்து அதிகத் தொழிலாளர்களைக் கொண்டுவந்து இப் பணியில் அமர்த்துவது அவசியமாகிறது. அத்தகைய தொழிலாளர்கள் பணியை இடையில் நிறுத்தி வீடு செல்லாமல் இருப்பதற்காகத் தொழிலாளர்களின் குடும்பங்களில் உள்ள உறுப்பினர்கள் யாவருக்கும், தங்கும் வசதிகள் அளித்து, அவர்களுக்கும் பணி வாய்ப்பு அளிக்கப்படுகிறது. நாளடைவில் அவர்கள் எல்லோரும் தோட்டத் தொழிலையே நம்பி உயிர்வாழும் நிலை ஏற்பட்டுவிடுகிறது. மூன்றாவதாக, மிகவும் குறைவான கூலிமட்டம் தோட்டத் தொழில்களில் அளிக்கப்படுவதால் வருமானத்தை அதிகரிக்கக் குடும்பத்தில் உள்ள ஆண், பெண், சிறுவர் அனைவரும் பணிபுரிய நேரிடுகிறது.

பல்வேறு துறைகளில் பெண்தொழிலாளர்களின் பணிவாய்ப்பு

வீடுகட்டும் பிரிவுகளிலும், நகராட்சிப் பணிகளிலும் ஏராளமான பெண்தொழிலாளர்கள் பணிபுரிகிருர்கள். இதுபற்றிச் சரியான புள்ளிவிவரங்கள் கிடைக்கவில்லை என்றலும், குறிப்பிடத்தக்க அளவில் மேற்கண்ட பணிகளில் பெண்தொழிலாளர்கள் பணிபுரிவது, பணிபுரிந்து வருவது கண்கூடு. 1953 செப்டம்பர் மாதத்தில் மத்திய பொதுப்பணித் துறையில் (Central Public Works Department) 2,95,045 தொழிலாளர்கள் பல்வேறு பிரிவுகளில் பணியில் அமர்த்தப்பட்டார்கள். அவர்களில் 14 சதவிகிதம் அல்லது 41,658 பேர் பெண்தொழிலாளர்களே யாவார்கள். இந்திய நாட்டில் வேளாண்மைத் துறை, தொழிற்சாலைகள், தோட்டத் தொழில் போன்ற பிரிவுகளில் ஏராளமான பெண்தொழிலாளர்கள் பணியில் அமர்த்தப்பட்டிருந்தாலும், வட இந்தியாவைவிட தென்னிந்தியாவில்தான் பெண்தொழிலாளர்கள் அதிகமாகப் பணிபுரிகிருர்கள் என்பது குறிப்பிடத்தக்க செய்தியாகும். இதனைப் பல்வேறு மாநிலங்களிடையே ஒப்பிட்டுப் பார்த்தால், மேலே கூறப்பட்டவை உண்மை என்பது தெரியவரும். இதனைக் கீழ்வரும் பட்டியலும் உணர்த்தும்.

பஞ்சாப்	4.8%	உ. பி.	1%	தமிழ்நாடு	24.1%
சௌராஷ்ட்டிரா	20.5%	ஆஜ்மீர்	10%	ஒரிஸ்ஸா	21.9%
பம்பாய்	10.6%	டெல்லி	1.1%	அஸ்ஸாம்	20.1%
மைசூர்	12.3%	மத்தியப் பிரதேசம்	20.6%	பீஹார்	6.8%
திருவாங்கூர்	43.3%	மேற்கு வங்காளம்	8.8%	ஐதராபாத்	21.1%

பெண்தொழிலாளர்கள் புரியும் பணியின் தன்மை

பொதுவாகப் பெண்கள் ஈடுபடும் பணிகளுக்கு அதிகமாகத் திறமையேதும் தேவையிருக்காது. இவ் விஷயத்தில் இந்தியாவில் மற்ற நாடுகளைப்போலல்லாது திறமை தேவைப்படும் பணிகளில் பெண்தொழிலாளர்கள் பணியில் அமர்த்தப்பட்டுள்ளனர். இந்திய நாட்டில் உள்ள நூற்பு ஆலைகளில் வெகுகாலமாகப் பெண்தொழிலாளர்கள் நூல்முறுக்கும் பணியைத்தான் மேற்கொண்டுவந்தனர். அப் பணியை அவர்கள் தொடர்ந்து செய்வதால் அது பெண்களின் பணியென அழைக்கப்படலாயிற்று. அகமதாபாத்தில் உள்ள நூற்பு ஆலைகளில் 54 சதவிகித பெண்தொழிலாளிகள் நூலை முறுக்கிச் சுற்றும் பணியில்தாம் ஈடுபட்டிருந்தார்கள். அது போலவே கல்கத்தாவில் உள்ள சணல் ஆலைகளிலும் பெரும்

பான்மையான பெண்தொழிலாளிகள் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட முழுமையான பண்டத்தைத் தரம்பிரித்தல், முத்திரைத்தாள் ஒட்டுதல் ஆகிய பணிகளையே மேற்கொண்டிருந்தனர். பீடித் தொழிற்சாலைகளில் 30 சதவிகித பெண்தொழிலாளர்கள் தங்கள் இல்லங்களில் அமர்ந்துகொண்டு புகையிலையைச் சுத்தம் செய்து சிறு சிறு பகுதிகளாக வெட்டிப் பீடி சுற்றும் பணியை மேற்கொள் கிறார்கள். நாட்டில் உற்பத்தியாகின்ற பெரும்பகுதி பீடிகள் பெண்தொழிலாளர்களின் கைகளால் உற்பத்தி செய்யப்பட்டவை யாகும். கேரள மாநிலத்தில் முந்திரித் தொழிற்சாலைகளில் முந்திரிப் பருப்பை வறுப்பது, தரம் பிரிப்பதுபோன்ற பணிகளில் 50,000 பெண்கள் பணிபுரிகிறார்கள். சுரங்கங்களில் தற்போது இலாரிகளில் பண்டங்களை ஏற்றுதல், சாம்பலைச் சுத்தப்படுத்துதல், செங்கற்களைக் கொண்டு செல்லுதல், சுகாதாரப் பாதுகாப்பு முயற்சிகளை மேற்கொள்ளுதல் போன்ற பணிகளில் பெண்களே ஈடுபட்டுள்ளனர். மேற்கண்ட பணிகளுக்கு ஆண்களைவிடப் பெண்கள் தாம் தகுதியானவர்கள் என்று சில பணியில் அமர்த்துபவர்கள் (Employers) ஒப்புக்கொள்கிறார்கள். வேளாண்மைத் தொழிலில் உற்பத்தியைப் பெருக்க பெண்கள், ஆண்களுக்கு உதவியாக இருக்கிறார்கள். அதுபோலத் தேயிலைத் தோட்டங்களில், தேயிலையைப் பறிக்கவும், காப்பித் தோட்டங்களில் பழுத்த விதையைப் பறிக்கவும், அவர்களைவிடத் திறமைசாலிகள் இல்லை என்று சொல்லும் அளவுக்குத் திறமையாகப் பணிபுரிந்து வருகிறார்கள். வேளாண்மைத் துறையில் அறுவடை, களை எடுப்பு, நாற்று நடவு, விதை விதைப்பு, போர்அடிப்பு (Threshing), உரம் இடுதல், நீர்ப்பாசன வசதிசெய்தல் போன்ற இன்றியமையாத பணிகளையும் பெண்கள் செய்துவருகிறார்கள்.

பெண் தொழிலாளர்களுக்குப் பயிற்சியும் பணி வாய்ப்பும்

தொழிற்சாலைகளில் பெண் தொழிலாளர்கள் நேரிடையாகவே பணியில் அமர்த்தப்படுகிறார்கள். பெரும்பாலும் வேலை, தேடித்தரும் அலுவலகங்களின் உதவியின்றியே முதலாளிகளால் பெண் தொழிலாளர்கள் பணியில் அமர்த்தப்பட்டுவிடுகிறார்கள். பஞ்சாலைகளில் இயங்கிவருகின்ற வேலைவாய்ப்புப் பிரிவு மூலமாக ஆலை அதிபர்களால் பெண்கள் பணியில் அமர்த்தப்படுகிறார்கள். இன்னும் பல ஆலைகளில் இடைத்தரகர்கள்மூலம் பெண்கள் பணியில் சேருகிறார்கள். வேறு சில ஆலைகளில் தொழிலாளர் நல அதிகாரிகளால் விண்ணப்பங்கள் ஏற்கப்பட்டு, அவர்கள்மூலமாகப் பெண்கள் பணிவாய்ப்புப் பெறுகிறார்கள். கல்கத்தாவில் உள்ள சணல் ஆலைகளில் இயங்கிவரும் வேலைவாய்ப்புப் பிரிவின்மூலமாகத்

தான் தொழிலாளர் பணிவாய்ப்புப் பெறமுடியும். சுரங்கங்களில் (Sirdars) சர்தார் என்பவர்களின் துணைகொண்டுதான் தொழிலாளர்களைப் பணியில் அமர்த்தும் நிகழ்ச்சி நடைபெறுகிறது. மேலே கண்ட எல்லாவகைத் தொழிற் பிரிவுகளிலும், தொழிலாளர்களின் மனைவிகள், உற்றார் உறவினர் போன்றவர்களுக்கு பணிவாய்ப்பு முதலில் கொடுக்கப்பட்ட பிறகுதான் மற்றவர்கள் பெற முடியும். தோட்டத் தொழில்களில் குடும்ப அடிப்படையில், பணிவாய்ப்பு அளிக்கப்படும் முறை இருப்பதால், ஆண்தொழிலாளரின் மனைவிகள், மக்கள் எளிதாகப் பணிபெறுவர். வேலை தேடித்தரும் அலுவலகங்கள் மூலமாகப் பெண்கள் வேலை பெறுவது மிகக் குறைவே. 1955-ல் 61,829 பெண்கள் தங்கள் பெயர்களை வேலைத் தேடித்தரும் அலுவலகங்களில் பதிவுசெய்திருந்தார்கள். அவர்களில் 8,057 பெண்கள் அதே ஆண்டில் பணிவாய்ப்புப் பெற்றார்கள். தமிழகத்திலும், பம்பாயிலும்தான் அதிகமான பெண் தொழிலாளிகள், இத்தகைய நிறுவனங்களில் பெயர்களைப் பதிவுசெய்து கொண்டிருந்தார்கள். தாதிகள் (Nurses), ஆயாக்கள், தாய்மை மருத்துவப் பணிபுரிபவர்கள் (Midwives), மருத்துவர்கள், சுருக்கெழுத்தாளர்கள், பயிற்சி பெற்ற ஆசிரியைகள் முதலிய பெண் தொழிலாளர்கள் பற்றாக்குறைவாக இருந்தனர். ஆனால் எழுத்தர் பணிகளுக்கு அவர்களின் விண்ணப்பங்கள் உபரியாகவே இருந்தன. இவர்களுக்குப் பணிவாய்ப்பு அளிப்பதில் உள்ள மிகப் பெரிய இடர்ப்பாடு என்னவென்றால் அவர்கள் சொந்த ஊரைவிட்டு வெளியூர் சென்று பணிபுரிய விரும்புவதில்லை. பெண்தொழிலாளர்களில் பலர் தாங்கள் விரும்பும், பணிகளுக்கேற்ப பயிற்சி பெறுவதில்லை. பணி கிடைக்கும் இடங்களில் வசதி நிறைந்த வீடுகள் கிடைக்காமையால் பணியை ஏற்பதுமில்லை. குறைவான கூலி கொடுக்கப்படுவதாலும், பணியின் தன்மைகளை முன்னிட்டும் அவர்கள் வெகுதொலைவு சென்று பணியினை ஏற்பதில்லை. கிராமப் புறங்களுக்குச் சென்று அவர்கள் பணிபுரிய விரும்புவதில்லை என்பது இவர்களைப்பற்றி வேலை தேடித்தரும் அலுவலகம் கூறும் குற்றச்சாட்டுகள் பலவற்றில் ஒன்று. பெண்கள் பணியில் அமர்த்தப் பட்டால் அவர்களுக்குச் சில தனியான வசதிகள் செய்து கொடுக் கப்பட வேண்டும் என்பதால் சில முதலாளிகள் அவர்களுக்கு வேலை கொடுக்கத் தயங்குகின்றனர். 1946-ல் முதலில் வீரர்களுக்குப் பயிற்சி அளிக்கப்பட்டபோது மத்திய அரசாங்கத்தின் தொழிலாளர் அமைச்சுத் துறையின்கீழ் பெண்தொழிலாளர்களுக்குப் பயிற்சி அளிக்கும் திட்டம் தீட்டப்பட்டு விரைவாகச் செயற்படுத்தப் பட்டது. 1950-ல் எல்லா வகையான பெண்தொழிலாளர்களுக்கும் அவர்கள் ஏற்க விருக்கும் பணிகளுக்கேற்பத் தீவிரமான பயிற்சி

யளிக்கப்பட்டது. துணிதைத்தல், துணிகளுக்குச்சாயம் இடுதல், வண்ணம் மாற்றுதல், துணியில் ஊசிகொண்டு பூவேலை செய்தல், விளையாட்டுப் பொருள்கள் செய்தல், சுருக்கெழுத்தாளர் பயிற்சி, பழங்களையும் காய்கறிகளையும் பாதுகாத்தல், சுவையான சமையல் செய்தல்போன்ற பணிகளைச் செம்மையாகக் கற்றிட நல்ல பயிற்சிகள் அளிக்கப்பட்டன. தமிழ்நாட்டிலும், தில்லியிலும், இதற்காக 4 பயிற்சி நிலையங்கள் பெண்களுக்காகவே இயங்கி வருகின்றன. 1955-ல் இந்த நான்கு நிலையங்களிலும் 550 பெண்கள் பயிற்சி பெற்றார்கள். அவர்களுக்கு அளிக்கப்பட்ட சோதனையில் 532 பேர் வெற்றிமாலை சூடி வெளியே வந்தனர். இதுவரையில் சுமார் 3,112 பெண்தொழிலாளர்கள் வெற்றிகரமாக அந் நிலையங்களில் பயிற்சியை முடித்திருக்கிறார்கள். இவர்களுக்குப் பயிற்சி யளிப்பதற்காகவே 21 பெண் பயிற்சி ஆசிரியைகள் நியமிக்கப்பட்டு அதற்கான பயிற்சியும் அவர்களுக்கு அளிக்கப்பட்டது. 1955 மே மாதத்தில் தொழிற்பயிற்சி நிலையங்கள் டெல்லியில் பெண்களுக்காகவே நிறுவப்பட்டன. இங்குப் பெண்தொழிலாளர்களுக்கு மிகவும் புகழ்பெற்ற தொழில்களான துணியை வெட்டித் தைக்கும் பயிற்சியும், துணியில் பூவேலை செய்யும் பயிற்சியும் கைகளால் இயக்கும் தையல் இயந்திரப் பயிற்சியும் அளிக்கப்பட்டன.

பெண் தொழிலாளர்களின் கூலி

ஆண்தொழிலாளர்களைப் போலவே பெண்தொழில்ாளர்களுக்கும் கூலியின் அளவு இன்றியமையாததாகிறது. மேற்கு நாடுகளைப்போல அல்லாமல் இந்திய நாட்டில் கூலி பெறுவதற்காகமட்டும் பெண்கள் பணிபுரியாது வேறு சில சலுகைகளுக்காகத் தங்கள் உழைப்பினை நல்கி வருகிறார்கள். மேற்கு நாடுகளில் பெண்தொழிலாளர்கள் தங்கள் கைச் செலவுக்காக (Pinmoney) உழைப்பினையளித்து ஊதியம் பெறுகிறார்கள். ஆனால், இந்திய நாட்டில் குறைவாக வருமானம் பெற்றுத் தங்கள் குடும்பத்தை நடத்தும் கணவருக்கு உதவியாக வருமானத்தை உயர்த்துவதற்காக பணி தேடிச் செல்லுகிறார்கள். கைம்பெண்கள், அனாதைப் பெண்டிர் ஆகியோர் தங்களைக் காப்பாற்றிக் கொள்ளப் பணிவாய்ப்பினைப் பெற்று ஊதியம் பெறுகிறார்கள். பொதுவாக, ஆண்தொழிலாளர்கள் பெறும் சராசரிக் கூலியைவிட பெண்தொழிலாளர்களின் கூலி அவர்கள் செய்யும் பணியின் தன்மைக்கேற்பக் குறைவாகவே அமைந்துவிடுகிறது. பெண்கள் பெறும் பணிப்பயிற்சியானது ஆண்கள் பெறும் பயிற்சியைவிடக் குறைவாகவே உள்ளதால் பெண்களின் சராசரி ஊதியம் குறை

வாகவே உள்ளது. இதன்காரணமாகப் பெண்தொழிலாளர்களின் உழைப்பின் தேவை (Demand of labour) தொழிற்சாலைகளில் குறைவாகவே உள்ளது என்று பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு தன் அறிக்கையை வெளியிட்டது. அண்மைக் காலம் வரை இந்தியாவில் உள்ள பெரும் தொழிற்சாலைகளில் ஆண்தொழிலாளர்களுக்கும் பெண்தொழிலாளர்களுக்கும் கூலியின் அளவில் வேறுபாடிருந்தது. திறமைக்கேற்ற கூலி என்ற கொள்கை ஏற்றுக்கொள்ளப்படாமலேயே இருந்தது. எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் பெண்தொழிலாளர்கள் ஆண்தொழிலாளர்களைவிட வழக்கப்போலக் குறைவான கூலியையே பெற்று வந்தனர். இது இந்தியாவிலேமட்டும் நடைபெற்ற பழக்கம் அன்று; அயல்நாடுகளிலே கூட ஆண், பெண்தொழிலாளர்களுக்கிடையே கூலியின் அளவில் அதிக வேறுபாடிருந்தது. இந்தியாவில் உள்ள பஞ்சாலையில் பெண்தொழிலாளர்களின் கூலி ஆண்கள் செய்யும் அதே பணியை ஏற்றிருந்தால்கூட அவர்கள் பெறும் கூலியின் அளவைவிடப் பெண்தொழிலாளர்கள் குறைவாகவே கூலி பெறுகிறார்கள் என்பதைத் தொழிலாளர் விசாரணைக்குழு அறிவிக்கிறது. தற்போது தொழிலாளர் வழக்கு மன்றங்களின் முடிவுகளினால் கூலிவிகிதமானது ஆண், பெண்தொழிலாளர்களுக்குக் கூலிவிகிதம் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்டது. குறைந்தஅளவு அடிப்படை ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது. மேற்குவங்காளத்தில் ஆண்கள் பெறும் கூலியின் அளவில் $\frac{3}{4}$ பங்கு கூலி பெண்களின் கூலியாக நிர்ணயிக்கப்பட்டது. இவ்வாறே கல்கத்தாவில் உள்ள சணல் ஆலைகளிலும் தொழிலாளர் வழக்கு மன்றங்கள் அளித்த தீர்ப்பின்காரணமாக, ஆண், பெண்தொழிலாளர்களுக்கிடையே யிருந்த கூலி வேறுபாடு மிகக் குறைகப்பட்டது. இந்தியாவில் உள்ள சுரங்கங்களில் ஆண் தொழிலாளர்களைவிட பெண்தொழிலாளர்கள் குறைவான கூலியைப் பெற்றுள்ளார்கள் என்பதைக் கீழ்க்கண்ட 1951ஆம் ஆண்டின் புள்ளிவிவரக் கணக்கு விளக்குகிறது.

ஆண்-பெண்தொழிலாளர்களின் சாராசரி நாள் கூலி சுரங்கங்களில் அளிக்கப்பட்டவைகளின் அளவுகள் (1951ல்)

சுரங்கங்கள்	பணி ஆண் ரூ. அணா	பணி பெண் ரூ. அணா	மேற்பரப்பு ஆண் ரூ. அணா	மேற்பரப்பு பெண் ரூ அணா
நிலக்கரி				
பீஹார்	1—10	1— 4	1—14	1—2
மே. வங்காளம்	1— 8	1—10	1—15	1—3

சுரங்கங்கள்	பணி		மேற்பரப்பு	
	ஆண்	பெண்	ஆண்	பெண்
	ரூ. அணா	ரூ. அணா	ரூ. அணா	ரூ. அணா
மைக்கா				
பீஹார்	1— 7	1— 6	1—11	1—8
ஆந்திரா	1— 5	1— 0	1— 7	1—5
மாங்கனீசு				
மத். பிரதேசம்	1— 7	1— 4	1— 5	1—3
இரும்புத்தாது				
பீஹார்	1— 4	1— 2	1— 8	1—2
தங்கம்				
மைசூர்	—	—	3— 4	2—7

பீஹாரில் உள்ள நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் ஆண், பெண் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் குறைந்த அளவுக் கூலி சமமாக உள்ளது. இந்தியாவில் பல மாநிலங்களில் தோட்டத் தொழில்களில் குறைந்த அளவுக் கூலிச் சட்டம் இயற்றப்பட்டு செயற்படுத்தப்படுகிறது. விவசாயத் தொழிலில் ஆண்தொழிலாளர்களைவிட அவர்கள் மேற்கொள்ளும் அதே பணிகளைச் செய்தாலும் பெண்களின் பணிநேரம் குறைவு என்பதாலும், பெண்களின் பண்ட உற்பத்திச் சக்தி குறைவு என்பதாலும், குறைவான கூலி விகிதமே பெறுகிறார்கள்.

பெண் தொழிலாளருக்குக் குறைந்த பட்சக்கூலி :

1948ஆம் ஆண்டின் குறைந்த அளவு நிர்ணயக் கூலிச் சட்டப்படி, ஆண்-பெண்தொழிலாளர்களுக்கிடையே கூலி விகித வேறுபாடு இருத்தல் கூடாதென வலியுறுத்தப்பட்டிருந்தது. மாநில அரசாங்கங்கள் ஆண்களுக்குரிய சில சிறப்பான சலுகைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு ஆண்களுக்கு உயர்ந்த கூலியும், பெண்களுக்குக் குறைந்த அளவு கூலியும் சில தொழிற்சாலைகளில் நிர்ணயித்துள்ளன. தொழிலாளர்களின் பணி நேரமும் விடுமுறை நாட்களும், சுற்றுப்புறச் சூழ்நிலைகளும், பெண்கள் தொழிற்சாலைகளிலும், சுரங்கங்களிலும் தோட்டத்தொழில்களிலும் பணி புரிவதற்கேற்றவாறு அமைந்திருக்கவேண்டும் எனச் சட்டத்தின் மூலம் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்டது. தோட்டத் தொழில்களில் வாரத்திற்கு 54 மணிநேரமும் சாதாரண தொழிற்சாலைகளில் வாரத்திற்கு 48 மணிநேரமும் மட்டுமே ஆண், பெண்தொழிலாளர்கள் பணி புரிய வேண்டுமென அச் சட்டத்தில் விளக்கப்பட்டிருந்தது. தொழிற்சாலைகளில் பெண்தொழிலாளர்கள் உயர்ந்த பட்சம் 9மணி

நேரமும் தோட்டத் தொழிலில் 12 மணி நேரத்திற்கு மேற்படாமலும் சுரங்கங்களில் $10\frac{1}{2}$ மணிமுதல் 12 மணிவரைதான் நாள் ஒன்றுக்குப் பணிபுரியலாம் என்று பெண்தொழிலாளர்களின் நலன் காக்கச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. மேற்கண்ட தோட்டத் தொழில், தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள் ஆகிய மூன்றிலும் பெண்தொழிலாளர்கள் இரவு நேரங்களில் பணிபுரியக் கூடாது. வார விடுமுறையும், வருடத்தில் குறிப்பிட்ட நாட்கள் ஊதியத்துடன் கூடிய விடுமுறையும் அளிக்கப்படவேண்டும். வேளாண்மையில் ஆண்களைவிடப் பெண்தொழிலாளர்கள் குறைவான நேரம்தான் பணிபுரிகிறார்கள் என்று வேளாண்மைத் தொழிலாளர் விசாரணைக் குழு (Agricultural labour enquiry committee) அறிவித்தது. உதாரணமாக வேளாண்மையில் ஈடுபட்டுள்ள பெண்தொழிலாளர்கள் மத்தியப் பிரதேசத்தில் நாளொன்றுக்கு 6 மணிநேரமும் அஸ்ஸாம் மாநிலத்தில் 7 மணிநேரமும் மேற்கு வங்காள மாநிலத்தில் $7\frac{1}{2}$ மணிநேரமும் பணிபுரிகிறார்கள். மேற்கூறிய இடங்களிலெல்லாம் ஆண்தொழிலாளர்கள் வேளாண்மையில் நாள் ஒன்றுக்கு 8 மணிநேரம் பணிபுரிகிறார்கள். தொழிற்சாலைகளில் பெண்தொழிலாளர்கள் எத்தனை மணிநேரம் பணிபுரிகிறார்கள் என்பதை விளக்குகின்ற நேரத்தில் அவர்கள் தங்கள் இல்லங்களில் பழக்க வழக்கங்களையொட்டிக் குடும்ப நிர்வாகத்தை ஏற்று நடத்தும் பொறுப்பினையும் நாம் கருத்தில் கொள்ளவேண்டும். குடும்ப உறுப்பினர்களுக்கு வேண்டிய எல்லா வசதிகளையும் அளித்து குழந்தைகளைச் சரிவரப் பராமரித்து மற்றும் பல்வேறு குடும்பக் கடமைகளைச் செம்மையாகச் செய்து முடிப்பதுடன் தொழிற்சாலைகளிலும் மற்ற பல பணிகளிலும் ஈடுபடுகிறார்கள். இதன்விளைவாக, ஆண் தொழிலாளர்களைவிடப் பெண்தொழிலாளர்கள்தாம் அதிகமாகப் பணிபுரிகிறார்கள் என்பதனை நாம் உணரலாம்.

பொருளாதாரக் காரணங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு தொழிற்சாலைகளில் பணியாற்றும் பெரும்பான்மையான பெண் தொழிலாளர்கள் தங்கள் பெற்றோர், கணவர்கள், சிறுவர்களோடு தொழில் நகரங்களுக்குச் சென்று குடியேறுகிறார்கள். உழவுத் தொழிலையும் கிராமப்புற வாழ்க்கையையும் மேற்கொண்டிருந்த அவர்கள் நகரங்களுக்குச் சென்று புதிய வாழ்வு பெற முயலுகின்றனர். தொழிலாளர் சமுதாயத்தில் முன்கூட்டியே திருமணம் செய்துகொள்ளுதல் அவர்களிடையே நிலவும் வாடிக்கைச் செயலாம். பொதுவாகப் பெண்கள் 50 வயது அடையுமுன்னரே வேலை வாய்ப்பைத் தேடிக்கொள்வதில்லை. இதற்குக் காரணம் மதச் சட்ட திட்டங்களும் சமுதாயப் பழக்க வழக்கங்களுமேயாகும்.

திருமணம் ஆகாத பெண்கள், ஆண்களோடு தொழிற்சாலைகளில் பணியாற்றுவதை, சமுதாயப் பழக்க வழக்கங்கள் அனுமதிப்ப தில்லை. தொழிற்சாலைகளில் பெண்தொழிலாளர்களுக்குப் பணி வாய்ப்பு எவ்வாறுள்ளது என்பது பற்றிக் கீழ்க்கண்ட பட்டியலில் நாம் காணலாம்.

பஞ்சாலைகளிலும், சணல் ஆலைகளிலும் பெண்தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் அளவின் சதவிகிதம்

வயது	பெண்தொழிலாளர்கள் சதவிகிதம் பஞ்சு ஆலை (பம்பாய்)	சணல் ஆலை (கல்கத்தா)
25 வயது வரை	5.6	7.4
26 முதல் 30 வயது வரை	12.2	19.2
31 முதல் 35 வயது வரை	18.6	21.4
36 முதல் 40 வயது வரை	20.9	16.4
41 முதல் 45 வயது வரை	17.1	14.0
46 முதல் 50 வயது வரை	12.7	9.1
51 முதல் 55 வயது வரை	8.1	6.1
55 வயதுக்குமேல்	4.8	6.4

காகிதத் தொழிற்சாலைகளில் 468 தொழிலாளர்களும் இரசாயனத் தொழிற்சாலைகளில் 669 பெண்தொழிலாளர்களும் எந்த, எந்த வயதில் பணிபுரிகிறார்கள் என்ற சதவிகிதக் கணக்கை யும் கீழ்க்கண்ட பட்டியலில் காணலாம்.

வயது	காகித ஆலைகளில் பெண்தொழிலாளர்கள் சதவிகிதம்	இரசாயனத் தொழிற்சாலைகளில் பெண் தொழிலாளர் சதவிகிதம்
20 வயதுக்குக் கீழ்	3.2	0.9
20 வயது முதல் 29 வயது வரை	38.0	55.1
30 முதல் 39 வயது வரை	34.2	35.9
40 வயதுக்கு மேல்	24.6	8.1

இந்தியாவில் மொத்தத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையில் குறிப்பிடத்தக்க அளவு பெண்களாகவே யிருக்கிறார்கள். நம் நாட்டில் கணவனை யிழந்த பெண்களும், திருமணம் ஆன பெண் களும் அதிக எண்ணிக்கையில் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரி

கிறுர்கள். பஞ்சாலைகளில் பணிபுரியும் பெண்தொழிலாளர்களில் 2.75 சதவிகிதமே எழுதப் படிக்கத் தெரிந்தவர்கள் என்றும், தென்னிந்தியாவில் உள்ள நூற்பு ஆலைகளில் பணியாற்றும் 18 சதவிகிதப் பெண்தொழிலாளர்கள் எழுதப்படிக்கத் தெரிந்தவர்கள் என்றும், கல்கத்தாவில் உள்ள சணல் ஆலைகளில் 0.4 சதவிகிதப் பெண்தொழிலாளர்களே எழுதப்படிக்கத் தெரிந்தவர்கள் என்றும், பம்பாய் நகராட்சியில் 4 சதவிகிதமும், அகமதாபாத் நகராட்சியில் 8.4 சதவிகிதப் பெண் தொழிலாளர்களுமே எழுதப் படிக்கத் தெரிந்தவர்கள் என்றும் புள்ளிவிவரங்கள் கூறுகின்றன. சமுதாய மதப்பழக்க வழக்கங்கள் பெண்கள் பணியேற்கத் தடையாக இல்லாவிட்டால் பெண்தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை இன்னும் அதிகமாக உயரும்.

பெண் தொழிலாளர்களும் தொழிற்சங்கங்களும்

பெண்தொழிலாளர்களும் தங்கள் நலனுக்காகப் பாடுபடும் ஒரு தொழிற்சங்கம் தேவையென உணர்ந்தார்கள். 1952ஆம் ஆண்டில் மொத்தப் பெண்தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கையில் 6.3 சதவிகித உறுப்பினர்கள் தொழிற்சங்கங்களில் சேர்ந்தார்கள். தோட்டத் தொழில்களிலும் நூற்பு ஆலைகளிலும், சுரங்கங்களிலும் பெண் தொழிலாளர்களின் தொழிற்சங்கங்கள் நல்ல வளர்ச்சியைப் பெற்றிருந்தன. அவர்களிடையே தொழிற்சங்க உணர்வு மேலும் வலுப்பெற்று, அவ் வமைப்பு இன்னும் முன்னேற வேண்டும். பெண்தொழிலாளர்கள் பல்வேறு தொழிற்சங்கங்களை ஏற்படுத்தி அவற்றில் எவ்வளவு பேர் உறுப்பினர்களாகச் சேர்ந்தார்கள் என்ற விவரம் கீழ்க்கண்ட பட்டியலில் குறிக்கப்பட்டுள்ளது.

தொழிற்சங்கங்களில் உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை 1953—54

மாநிலம்	மொத்தத் தொழிலாளர்கள்	பெண் தொழிலாளர்
மத்தியக் கூட்டரசுகள்		
A பிரிவு மாநிலங்கள்	136,623	1,177
B பிரிவு மாநிலங்கள்	23,000	.
C பிரிவு மாநிலங்கள்	105,302	120

இந்திய நாட்டில் உள்ள மொத்தத் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களுள் 1954 கணக்குப்படி 8.4 சதவிகிதம்தான் பெண்தொழிலாளர் உறுப்பினர்கள் ஆவார்கள். ஆனால் இங்கிலாந்தில் தொழிற்சங்கங்களில் பெண்களின் பங்கு 18 சதவிகிதமாகவும், ஜப்பானில் 24 சதவிகிதமாகவும் 1954-ல் இருந்திருக்கிறது.

பெண் தொழிலாளர்களின் உடல் நலம்

ஆண், பெண்தொழிலாளர்கள் இருபிரிவினருக்கும் உடல் நலப் பிரச்சினைகள் ஒன்றாகவே உள்ளன. ஆண், பெண்தொழிலாளர்கள் ஆகிய இரு பிரிவினரும் நோய்வாய்ப்பட்டால் அளிக்கப்படும் மருத்துவ வசதிகளில் வேறுபாடிருத்தல் இயலாது. ஆனால், பெண் தொழிலாளர்கள் மகப்பேறுகாலத்தின்போது தனியான ஆபத்துகள் எதிர்நோக்குவதால் அவர்களுக்குச் சிறப்பான மருத்துவ உதவிகள் இன்றியமையாததாகின்றன. மேலும், சுரங்கங்களிலும் தோட்டத் தொழில்களிலும் பணியாற்றும் அதிகத் தொழிலாளர்களுக்கு மருத்துவச் சலுகைகள் அவசியமான தேவைகளாம். அஸ்ஸாம், மத்தியப்பிரதேசம், ஒரிஸ்ஸா போன்ற மாநிலங்களில் உள்ள நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் பணியாற்றுபவர்களுக்கு மலேரியா நோய் சிறந்தநண்பனாக விளங்குகின்றது. மற்றும் ரத்தக்குறைவு, சூட்டுக் கட்டிகள்போன்ற நோய்கள், சத்துக் குறைவினால் பெண்தொழிலாளர்களைப் பாதிக்கின்றன. தோட்டத்தொழிலில் பணியாற்றும் பெண்கள் அடிக்கடி குழந்தைகள் பெறுவதால் குருதிச் சோர்வு (Anaemia) நோயினால் பாதிக்கப்படுகிறார்கள். ஒரு குழந்தை பெற்றெடுத்த ஒரு பெண்தொழிலாளி மிக விரைவாக அடுத்த குழந்தையைச் சுமக்கத் தொடங்கிவிடுகிறாள். தென்னிந்தியாவில் உள்ள சில தோட்டத் தொழில்களில் பெண்தொழிலாளர்களுக்கு எல்லாவகையான மருத்துவ உதவிகளும் அளிக்கப்பட்டுள்ளன. சிறந்த வைட்டமின் மாத்திரைகள், மீன் எண்ணெய், பால்போன்ற பண்டங்களை கர்ப்பிணிப் பெண்களுக்கு இலவசமாக அளிக்கிறார்கள். கர்ப்பிணிப் பெண்கள் மருத்துவ மனைகளில் சேர்க்கப்பட்டு குழந்தை பெறுவதற்குமுன்பும், பெற்றபிறகும், நல்ல சிகிச்சைகள் அளிக்கப்படுகின்றன. 1930–ல் அவ்வாறு பிறந்த ஒரு பெண்தொழிலாளரின் குழந்தையின் எடை 3 பவுண்டாக இருந்தது. 1944-ல் மருத்துவ சிகிச்சைகளின் முன்னேற்றங்களினால் 6 பவுண்டு 12 அவுன்ஸாக, பிறக்கும் குழைந்தையின் எடை அதிகரித்திருந்தது. இந்திய நாட்டில் மக்கள், சிறப்பாகத் தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் நெருக்கடிமிக்க இடங்களிலே வாழ்ந்தாலும்,வறுமையிலே வாடினாலும் மிக எளிதாக அதிகக் குழந்தைகள் பெறமுடிகிறது. பம்பாயில் உள்ள பஞ்சாலைகளில் பெண்தொழிலாளர்களுக்குச் சிறப்பாக கர்ப்பிணிப் பெண்களுக்கும், குழந்தைகளை வைத்திருக்கும் தாய்மார்களுக்கும் இலவச மருந்துகளும் பாலும் அளிக்கப்படுகின்றன. எழுதப் படிக்கக் கற்றுக்கொள்ள வகுப்புகளும் நூல்நிலைய வசதிகளும், தையல் இயந்திரங்கள் இயக்கவும், வாய்ப்புகள் அளிக்கப்படுகின்றன. சில தொழிற்பிரிவுகளில் சுற்றுலாப் பயணங்கள், திரைப்படக் காட்சிகள்

போன்ற வசதிகள் அளிக்கப்படுகின்றன. ஒரு குறிப்பிட்ட பஞ்சாலையில் ஒரு பயிற்சிபெற்ற பெண் நியமிக்கப்பட்டு ஒவ்வொரு பெண்தொழிலாளியின் குடும்பச் சிக்கல்களை யெல்லாம் கேட்டுணர்ந்து அவைகளையெல்லாம் தீர்க்க நண்பனாகவும் வழி காட்டியாகவும் பணிபுரிகிறாள். சணல் ஆலைகளில் இந்தியச் சணல் ஆலைச் சங்க முயற்சிகளால் ஐந்து நற்பணி நிலையங்கள் தொடங்கப்பட்டு ஒரு பெண் தொழிலாளர் அதிகாரி நியமிக்கப் பட்டிருக்கிறாள். இந் நிலையங்களில் தையல் வகுப்புகள், சமையல் வகுப்புகள் நடைபெறுகின்றன. சில நிலையங்களில் சத்துக் குறைந்த பெண்களுக்கும் சிறுவர்களுக்கும் இலவசமாகப் பால் வழங்கப்படுகின்றது. அவர்களின் பொழுதுபோக்குக்காகவே, பெண்தொழிலாளர் நலச் சங்கம் தன் உறுப்பினர்களைக் கொண்டு அவ்வப்போது நாடகங்கள் நடத்தும் இதுபோலவே அஸ்ஸாமில் உள்ள தேயிலைத் தோட்டங்களில் மூன்று நற்பணி நிலையங்கள் பெண்களுக்காகத் துவக்கப்பட்டிருக்கின்றன. தொழிற்சாலைகள், சுரங்கச் சட்டப்படி பெண்தொழிலாளர்கள் உயர்ந்தபட்ச அளவாக வயதுவந்தவர்களாக இருப்பார்களே யானால் 65பவுண்டு எடைக்கு மேலாக பண்டங்களைத் தூக்கிச் செல்லக் கூடாது மேலும் சுரங்கங் களிலும், தொழிற்சாலைகளிலும் பெண்களுக்குத் தனியான கழி விடங்கள், குளிக்கும் இடங்கள்போன்ற வசதிகள் அளிக்கப் பட்டிருக்க வேண்டும். 50 பெண்தொழிலாளர்களுக்குமேல் பணி புரியும் தொழிற்சாலைகளில், குழந்தைக் காப்புமனைகள் (Creches) 6 வயதுக்குட்பட்ட குழந்தைகளைப் பேணிப் பாதுகாக்க பெண் தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் இடங்களிலே அமைக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும். பணி நேரத்தின்போது குழந்தைகளுக்கு உணவளிக்க வும், பால்கொடுக்கவும், போதிய நேரம் ஒதுக்கீடு செய்யப்பட வேண்டும்.

கர்ப்பிணிப் பெண்களுக்கு மகப்பேறு உதவிகள்

தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் பெண்தொழிலாளர்களுக்கு மகப்பேற்று உதவிகளை நல்க அரசாங்கம் சட்டத்தின்மூலம் உத்திர வாதம் அளிக்கிறது. 7 வாரமுதல் 12 வாரங்கள் வரை இத்தகைய மகப்பேற்றுச் சலுகைகளைப் பெற அவர்கள் தகுதி யுடையவர்கள் ஆகிறார்கள். இதேபோலத் தோட்டத் தொழில்களிலும் சுரங்கத் தொழில்களிலும் பெண்தொழிலாளர்களுக்கு மகப்பேற்றுக் சலுகைகள் அளிக்கப்படுகின்றன. இந்தியா ஜனநாயக சோஷலிசச் கொள்கைகளை ஜனநாயக முறைப்படி பின்பற்றிவருகிறது. வயது வந்தவர்களுக்கு வாக்குரிமை என்ற சட்டத்தினால், சட்டமன்றங் களிலும், நாடாளுமன்றத்திலும் ஏராளமான பெண்கள் அமைச்சர்.

களாகவும், உறுப்பினர்களாகவும் இடம்பெற்றிருக்கிறார்கள். ஆண்களைப் போலவே கல்வி வாய்ப்புகளும், பணி வாய்ப்புகளும், அவர்கள் பெறச் சட்டம் வகைசெய்திருக்கிறது. பெண்கள் வீடுகளையும் குழந்தைகளையும்தான் பராமரிக்க வேண்டும் என்ற எண்ணம் சிறிது சிறிதாக மறைந்து நாட்டின் பொருளாதார வளத்தை உயர்த்தத் தங்கள் உழைப்புச் சக்தியையும் அளிப்பதாக அறைகூவி வருகிறார்கள். மேற்கூறிய காரணங்களால் சமுதாயத்தில் பெண்களின் நிலைமை உயர்ந்தே காணப்படுகிறது. ஆண்களுக்குச் சரிநிகர் சமானமாகப் பெண்கள் பணிபுரிந்துவருவதால் இருவருக்கும் இடையே கூலி வேறுபாடு இருத்தல் கூடாது எனத் தொழிற்சங்கம் வற்புறுத்தி வருகிறது.

12. தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்கள் உடல்நலமும் பாதுகாப்பும்

(Industrial hygiene and safety)

இங்கிலாந்து நாட்டில் தொழிற்புரட்சி ஏற்பட்டபோது தொழில் அதிபர்கள் தொழிலாளர்களுக்கு வேண்டிய உடல்நலப் பணிகளையும் பாதுகாப்பு வசதிகளையும் அளிக்கும் முயற்சிகளை மேற்கொண்டனர். நாட்டில் பொருளாதார வளர்ச்சியைப் பன்மடங்கு உயர்த்தக் கச்சாப் பொருள்களோடு உழைப்பாளர்களின் உழைப்புச் சக்தியும் தேவை என்பதைத் தொழில் அதிபர்கள் மனப்பூர்வமாக உணர்ந்தார்கள். தொழிற்சாலைகளில் இயந்திரங்கள் பரவலாக ஈடுபடுத்தப்பட்ட பிறகு தொழிலாளர்களுக்குப் பணிவாய்ப்புக் குறைந்ததால் தொழிற்சங்கம் இயந்திரங்களின் ஈடுபாட்டைக் கடுமையாக எதிர்த்தது. இதனால் தொழிலாளர் முதலாளிகளிடையே வர்க்க பேதம் ஏற்பட்டு ஒருவர் மற்றொருவரை எதிரி எனக் கருதலாயினர். இச் செயலால் தொழிற்புரட்சியின் வெற்றிக்கு உறுதுணையாக இருக்கும் இயந்திரங்களின் ஈடுபாடு குறைக்கப்பட்டுவிடுமோ என அரசாங்கங்களும் தொழில்அதிபர்களும் அச்சம் கொண்டனர். தொடக்க காலத்தில் தொழில்அதிபர்கள் தொழிற்சாலையில் அதிகாரங்கள் முழுமையும் தாங்களே வைத்துக்கொண்டு தொழிலாளர்களைக் கட்டுப்படுத்தும் திறமையும் சாதுரியமும் பெற்றிருந்ததால் இப் பணி இவர்களுக்கு எளிதாயிற்று. ஒரு முறை தொழிலாளர்களைக் கட்டுப்படுத்திய பிறகு தொழிலாளர்களின் கூலிப் பிரச்சினை, பணிநேரம், பெண் தொழிலாளர் பணித் தன்மைபோன்றவற்றில் ஏற்படும் சிக்கல்களைத் தொழிலாளர்கள் எடுத்துரைக்கும்போது அவர்களுக்கு நன்மைகள் பல செய்ய, தொழில்அதிபர்களுக்கு மனம் வருவதில்லை. இந்த இக்கட்டான சூழ்நிலையில் தொழிலாளர்களுக்கும், நிர்வாகத்தினருக்கும் இடையேயுள்ள கருத்து வேறுபாடுகளை அகற்ற அரசாங்கம் தொழிலாளர் சட்டங்களை இயற்றியது. பண்ட உற்பத்தியைப் பெரும் அளவில் குறைந்த செலவில்

தயாரிக்க தொழிலாளர்களின் திறமை மிக்க உற்பத்திப் பணிதான் அவசியம் தேவை என்பதை எல்லோரும் ஒப்புக் கொண்டுள்ளனர். அந்த உணர்வுதான் தொழிலாளர்களுக்கு மருத்துவ உதவி, சிற்றுண்டி, விடுதி வசதி, பயிற்சிக்கான திட்டங்கள், ஊக்கப்பரிசு, ஊதியங்கள் போன்ற நற்பணிகளைத் தொடங்க உதவியது. ஆனால், இன்னும் பல பெரிய உற்பத்தியாளர்கள் தொழிலாளர்களுக்கு நற்பணிகள் செய்யவேண்டும் என்ற எண்ணமே இல்லாமல் கொள்ளை இலாபம் பெறுவதையே தலையாய குறிக்கோளாகக் கொண்டிருந்தார்கள். எனவே, மீண்டும் அரசாங்கங்கள் அத் துயர்களைக் களையச் சட்டங்கள் இயற்றின. சில தொழில்அதிபர்கள் சட்டத்திற்காக இல்லாமல் தொழிலாளர்களின் நலத்தைக் கருத்தில் கொண்டு அவர்களுக்கு அதிக நன்மைகள் புரிந்தார்கள். சுருக்கமாகச் சொல்லப்போனால் அவர்கள் தொழிலாளர்களை மனிதப் பண்போடு நடத்தினார்கள். ஒவ்வொரு தொழிலாளருக்கும் அவர்கள் உயிர்வாழத் தேவையான அளவிற்காவது கூலி கொடுக்கப்பட வேண்டும். என்பது இத் தொழில்அதிபர்களுடைய கருத்தாம். மனிதன் தன்னுடைய இன்றியமையாத தேவைகளைப் பூர்த்திசெய்வதற்காகத் தான் பணிபுரிய விழைகிறான். தன் தேவைகளைப் பூர்த்திசெய்து கொள்வதோடு பண்ட உற்பத்திப் பெருக்கத்தின்மூலம் நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சிக்கும் உதவிசெய்தவன் ஆகிறான். மனிதன் தன் வாழ்வில் பணிவாய்ப்புக் கிடைக்கும்வரை ஒரு போராட்டத்திலேயே ஈடுபடுகிறான். அப் பணி வாய்ப்பானது அவன் தேவைகளைப் பூர்த்திசெய்யும் திறன் பெற்றிருக்க வேண்டும். அவன் தன் வாழ்விற்குப் பொருள் இருக்கவேண்டும் என்று கருதினால் கொடுக்கப்படும் பணியினைத் தவறுகள் இன்றி முடித்துப் போதிய ஊதியம் பெற்றுத் தன் வாழ்வை இன்பம் நிறைந்த ஒன்றாக மாற்றிக்கொள்ள வேண்டும். இன்று தொழிலாளர்கள் மன அமைதியின்றி வாழ்கிறார்கள் என்று சொன்னால் அதற்கு அடிப்படைக் காரணம் அவனுடைய உழைப்பிற்கு ஏற்ற ஊதியம் கிடைக்கப் பெறாததுதான்.

தொழிற்சாலைகளில், தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் பேணுதல் என்ற கருத்தை இரண்டு கோணங்களில் ஆராயலாம். முதலாவதாக எல்லாக் குடிமக்களையும் அச்சுறுத்துகின்ற உடல் துன்பங்கள் போக்கப்பட வேண்டும். இரண்டாவதாக தொழிற்சாலைகளில் தங்கள் உழைப்பை நல்கி தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் கெடுமானால் அவற்றை ஈடுகட்ட அவர்களுக்குப் பல நற்பணிகள் செய்தலும் ஆகும். ஒரு சாதாரணக் குடிமகன் என்ற முறையில் அவன் உடல் சுகாதாரப் பணிகளைப் பெறத் தகுதியுடையவன் ஆகிறான். ஆனால் ஒரு தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளி என்ற முறையில் இயந்திரங்களினிடையே பணியாற்றும்போது விபத்துக்கள் ஏற்

படுவதாலும், அவனது உடல்நலம் தொழிற்சாலைகளில் பேணிப் பாதுகாக்கப்படுவது அவசியமாகிறது. தொழிலாளர்களின் உடல் நலம் அவர்கள் பணிபுரியும் சுற்றுப்புறச் சூழல்கள், அதிகவெப்பம், ஒளி பற்றுக்குறை அதிக சத்தத்திற்கிடையே பணிபுரிதல் போன்ற குறைகளினுல் கெடுவதும் உண்டு. இத்தகைய இடர்ப்பாடுகள் நான்காம் நூற்ருண்டிலேயே இருந்துள்ளன என்பதைப் பல தொழிற்சங்க வரலாறுகள் விளக்குகின்றன. தொழிற் புரட்சிக்குப் பிறகுதான் தொழிலாளர்கள் அனுபவித்துவந்த துன்பங்கள் எல்லாம் ஓரளவுக்குக் குறைந்தன. என்ருலும், அண்மைக் காலம்வரை தொழிற்சாலைகளில் உடல்நலம் பேணுதல்பற்றி முக்கிய நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படாமலேயே இருந்தன. முதல் உலகப் போரின்போது தொழிற்சாலைகளில் நச்சுப் புகை (Gas) தோன்றிய போதுதான் தொழிலாளர்களின் உடல்நலம்பற்றி ஆர்வம் காட்டப் பட்டது. போருக்குத் தேவையான சில இன்றியமையாத இரசாயனப் பொருள்களின் தேவை அதிகரித்தபோதுதான் தொழிலாளர்களையும் போர்வீரர்களையும் எப்படிப் பாதுகாப்பது என்று சிந்தித்தார்கள். இன்றைய தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் பேணிப் பாதுகாக்கும் முயற்சிகளுக்கு அன்றைய நடவடிக்கைகள்தாம் காரணங்களாக அமைந்தன. இங்கு மருத்துவ உதவி என்பது நோயை வரும் முன் தடுப்பதே என்ற அளவில்தான் நடைபெறுகின்றது. தொழிலாளர்கள் நல்ல உடல்திறன் பெற்றிருக்கும்போதே அவர்களுடைய உற்பத்தித்திறனை அதிகரிப்பது எங்ஙனம் என்று சிந்தித்து அதற்கு ஏற்பச் செயலாற்றினுர்கள். தொழிலுக்கு ஏற்ற பணியை ஒதுக்கீடு செய்து அவரவர் தத்தம் திறமைக் கேற்ப சரியான மனிதனுக்கு சரியான பணியே கொடுக்கப்பட்டது. இதனுல் தொழிலாளி தன் திறமை முழுவதையும் காட்டிப் பணியில் ஈடுபட்டு வெற்றி கண்டு முழு மனநிறைவு அடைகிருன். அத்தகைய மனநிறைவு தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்படாதபோது தொழிலாளர்களுக்கும் தொழில்அதிபர்களுக்கும் தொல்லைகள் ஏற்படுகின்றன. தொழிலாளர்கள் சமுதாயத்திற்குத் தங்கள் உழைப்பு முழுவதையும் முழு மனத்துடன் கொடுத்துத் தங்கள் வாழ்க்கையை வளம் நிறைந்த ஒன்ருக மாற்றிக்கொள்ள வேண்டும். ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும், தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் பேணப் பொறியியல் வல்லுநர், மருத்துவர் ஆகிய இருவரின் இணைந்த ஒத்துழைப்புத் தேவை. தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களுக்கு இடர்ப்பாடு கொடுக்கும் வகையில் மூடி வைக்கப்படாத இயன்ற இரசாயனப் பொருள்கள், அல்லது கச்சாப்பொருள்கள், அல்லது துணைப்பண்டங்கள் இருக்குமாறுல் அவற்றை உடனடியாகப் பணி அறையைவிட்டு அகற்ற வேண்டும் எனப் பரிந்துரை செய்யப்பட்டது. தொழிற்

சாலையில் வழங்கப்படுகின்ற மருந்துகள் பெரும்பாலும் நோய்கள் வராமல் தடுக்கும் முயற்சிகளை மேற்கொள்ளும். மேலும், தொழிற்சாலையில் மருத்துவர் போதிய திறமையோடு பணிபுரியவும், ஆலோசனைகள் கூறவும் எப்போதும் காத்திருப்பர். அதிக நோயினுல் வாடும் தொழிலாளர்களையும், விபத்துகளில் சிக்கிய தொழிலாளர்களையும் மருத்துவர் அடிக்கடி சென்று பார்வையிடுவார். பாதுகாப்புப் பொறியியல் வல்லுநர் தொழிற்சாலைகளில் விபத்துகள் தடுப்பது எப்படியென்றும் தொழிற்கூடங்களை, பணி அறைகளைச் சுத்தமாக வைத்திருப்பது எப்படியென்றும் அடிக்கடி விளக்கிக் கூறுவார். தொழிலாளர் முதலாளிகளிடையே நல்லுறவுகள் ஏற்படாதபோது தான், தொழிலாளர்கள் மன அமைதியின்றி வாடுவது வழக்கம். ஒவ்வொரு மனிதனுடைய பிறப்புரிமை நல்ல சுகாதார வசதிகளைப் பெறுவதுதான், தொழிற்சாலையின் முன்னேற்றத்திற்கும் பண்ட உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்கும் இன்பமான வாழ்க்கையைத் தொழிலாளர்கள் பெறுவதற்கும், தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் பேணும் நடவடிக்கைதான் மூலகாரணமாக அமைகிறது. ஆனல், பெரும்பான்மையான தொழில்அதிபர்கள் விபத்துகளைத் தடுப்பதற்காக ஏற்படுத்தப்படும் காப்புறுதித் திட்டத்திற்கான செலவும் தொழிற்சாலை சுகாதாரப் பணிக்கான செலவும் தேவையற்ற செலவு என்று கருதினுர்கள். இத்தகைய மறைமுகமான செலவுகளால் விபத்துகள் குறைந்து தொழிலாளர்கள் நல்ல உடல்திறனோடு விளங்கி உற்பத்தி அதிக அளவில் பெருகி அதிகமான இலாபத்தைப் பெறலாம் என்பதைத் தொழில் அதிபர்கள் மறந்துவிட்டனர்.

சில தொழில்அதிபர்கள், தொழிலாளர், முதலாளிகளிடையே ஏற்படும் தொழிற் சண்டைகளைத் தீர்க்கக் கையாளும் வழிகள் முறையற்றனவாக உள்ளன. இன்றைய உடனடித் தேவை பண்ட உற்பத்திப் பெருக்கமேயல்லாது அதிகமான தொழிற் சண்டைகள் அல்ல. முன்னேற்றம் அடைந்த தொழிற்சாலைகள் உள்ள மேற்கு நாடுகளில் தொழிலாளர் மன அமைதியின்மையைப் போக்க அதிகச் செலவுகள் செய்து ஆராய்ச்சிகள் பல புரிந்து பண்ட உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்கு வழிகாட்டியுள்ளன. இத்தகைய தொழிற் சண்டைகளையெல்லாம் தீர்ப்பதற்கு ஆலை நிர்வாகத்தினர் தொழிலாளர்களுக்கு வேண்டிய தேவைகளைப் பூர்த்திசெய்யும் நோக்கத்தோடு பேரம் பேசும் மேசை (Bargaining Table) முன்வர வேண்டும். அத்தகைய தேவைகள் யாவும் நிறைவேற்றப்பட்டுவிட்டால் தொழிலாளர்கள் தங்களுக்குப் பாதுகாப்புக் கிடைத்துவிட்டதாக நிறைவு பெறுகிருர்கள்.

தொழிலாளர்களின் உண்மையான நலம்:

மனிதர்கள், தொழில்முறைகள், பொருள்கள் ஆகிய மூன்றும் தொழிற்சாலையின் மூன்று தூண்களாக விளங்குகின்றன. தொழில் முறைகளும், பொருள்களும், கலை நுணுக்கங்களால் சிறப்புப் பெறுகின்றன. தொழிற்சாலையில் தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் பேணுதலால் தொழிலாளர்கள் பணிபுரியத் தகுதியுடையவர்கள் ஆகவும், நன்றி உடையவர்களாகவும் காணப்படுகிறார்கள். சுருங்கச் சொன்னால், மேலே கண்ட நற்பணிகளால்தான் தொழிற்சாலைகளில் அமைதி நிலவி நிரந்தரமாக வெற்றிகளைக் குவித்துவருகின்றனர். பொருளாதாரத் துறையில் முன்னேறிய மேற்கு நாடுகளில் எல்லாம் தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் பேணும் முயற்சிகளில் நல்ல முன்னேற்றம் கண்டிருக்கிறார்கள். தொழிலாளர், முதலாளி நல்லுறவுகளுக்கு அங்கு மேற்கொள்ளப்பட்டிருக்கிற தொழிலாளர் நலப்பணிகளே காரணம் ஆகும். மேலும் அங்குள்ள தொழிற்சங்கங்கள் தொழிற்சாலைகளில் ஏற்படும் இடர்ப்பாடுகளை நீக்க அவ்வப்போது முயற்சிகள் எடுத்து வெற்றியும் பெற்றுவருகின்றன.

இங்கிலாந்து நாட்டில் தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் பேணுதல்

1889-ல் இங்கிலாந்து நாட்டில் உள்ள தொழிற்சாலைகளில் பணியாற்ற முதல் மருத்துவ ஆய்வாளர் (Medical inspector) நியமிக்கப்பட்டார். தற்போது அவரைப் போலப் பல அதிகாரிகள் அங்கே பணிபுரிந்து வருகிறார்கள் தொழிலாளர்களை விசாரணை செய்து உடல்நலம்பற்றியும், அவர்களுடைய நோய்கள்பற்றியும் அறிந்து அவர்களுக்கு உதவிகள் செய்வதே இவர்களுக்கு முக்கிய கடமையாகும். இத்தகைய மருத்துவர் ஆய்வாளர்களுக்கு உதவியாக பல நூற்றுக்கணக்கான மருத்துவர்கள் அங்கே பணிபுரிகிறார்கள். ஆண்டுக்கு ஒரு முறை இளம் தொழிலாளர்களின் உடல்நிலையைப் பரிசோதித்து அபாயகரமான பணிகளில் ஈடுபட்டிருப்போரை அவ்வப்போது சோதித்து மருத்துவ சிகிச்சை அளிப்பார்கள். இங்கிலாந்து நாட்டில் இத்தகையத் திட்டம் நன்முறையில் இயங்கிவருவதால் மாபெரும் வெற்றியையே அளித்துள்ளது. அமெரிக்க நாட்டில் தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் பேணும் முறை இங்கிலாந்து நாட்டுமுறையில் இருந்து மாறுபட்டது. இங்குத் தொழிலாளர்களுக்கு மேற்கூறிய வசதிகள் யாவும் அளிப்பது தங்கள் கடமை எனத் தொழில்அதிபர்களே உணர்கிறார்கள்.

இந்தியாவில் தொழிலாளர்களின் உடல்நலம்

தற்போது இந்தியநாட்டில் இயற்றப்பட்டிருக்கிற தொழிலாளர் நலச் சட்டங்கள் தொழில்துறையில் முன்னேறிய நாடுகளில் உள்ள

சட்டங்களைப்போலவே இருக்கின்றன. 1948-ல் இயற்றப்பட்ட தொழிற்சாலைச் சட்டத்திலும் 1951-ல் இயற்றப்பட்ட தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டத்திலும் 1952-ல் இயற்றப்பட்ட சுரங்கத் தொழிலாளர்கள் சட்டத்திலும் தொழிலாளர்களின் உடல் நலம், பாதுகாப்பு, நற்பணிகள் போன்றவைகள் எல்லாம் தொழிற்சாலைகளின் சூழ்நிலைகளுக்கேற்பச் செயல்படுத்தப்பட்டே வந்துள்ளன. மற்ற மக்களைக்காட்டிலும் மருத்துவ வசதிகளைத் தொழிலாளர்கள் அதிக அளவில் பெறும் வகையில் 1948-ல் இயற்றப்பட்ட மாநிலக் காப்புறுதிச்சட்டம் வகை செய்தது. இத்தகைய சட்டங்களின் மூலம் நன்மைகள் பல பெற்றாலும் தொழிற்சாலைகளில் சுகாதாரமும் மருத்துவ வசதியும் தொழிலாளர்களுக்கு இன்னும் அதிகமாக அளிக்கப்பட வேண்டும். இங்கிலாந்து நாட்டைப்போலவே இங்கும் மருத்துவர்கள் நியமிக்கப்பட்டு பொதுச்சுகாதார அதிகாரிகளின் துணைகொண்டு மருத்துவப்பணி புரிகிறார்கள். 1923-ல் இயற்றப்பட்ட தொழிலாளர்களின் நட்ட ஈட்டுச் சட்டப்படி 12 தொழில்முறை வியாதிகளுக்கு (விபத்துகளினால் விளைந்த காயங்கள்) நட்ட ஈடு பெறலாம். அரசாங்கம் தன்னுடைய அதிகாரத்தைப் பயன்படுத்தி இன்னும் சில வியாதிகளையும் இச் சட்டத்தின் கீழ்க் கொண்டுவந்தது. இதே போல நட்டஈடு கொடுக்கும் சட்டம் 1952-ல் சுரங்கத் தொழிலாளர்களுக்காக இயற்றப்பட்டது. மேற்கண்ட சட்டங்களைச் சரியாகச் செயற்படுத்த தொழிற்சாலைகளில் கல்வித் தகுதியுடைய தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் பேணும் அதிகாரிகள் நியமிக்கப்பட்டனர். பெரிய தொழிற்சாலைகளில் அதிக தொழிலாளர்கள் பணிபுரிவதால் இத்தகைய அதிகாரிகளின் பணி அவசியம் எனக் கருதப்பட்டது. பொதுச்சுகாதார அதிகாரிகள், மருத்துவ அதிகாரிகள், பாதுகாப்புப் பொறியாளர்கள் (Safety Engineers) போன்றவர்கள்தாம் இப் பணிகளையெல்லாம் மேற்கொண்டனர். இந்த அதிகாரிகள் யாவரும், தொழிலாளர்கள் உடல்நலம் பேணும் பயற்சியில் சிறப்புத் தன்மை பெற்றிருக்கவேண்டும். 1948ஆம் ஆண்டில் இயற்றப் பட்ட தொழிற்சாலைச் சட்டத்தையும் 1952ஆம் ஆண்டில் இயற்றப் பட்ட சுரங்கத் தொழிலாளர்கள் சட்டத்தையும் சரிவரச் செயற் படுத்தத் தொழிற்சாலை ஆய்வாளரும், தொழிலதிபர்களுக்குத் தொழில் நுணுக்கப் பணிகளைச் செய்யவேண்டும். தொழிற்சாலைகளில் இயல்பாகத் தோன்றும் இடர்ப்பாடுகளை எவ்வாறு தவிர்க்கலாம் என்பது பற்றிய ஆலோசனைகளையும் தொழிலதிபர்களுக்கு இவர்கள் அளிக்கவேண்டும். பல நாடுகளில் நீராவியால் இயங்கும் வேம்பாக்கள் (Steam Boilers) காப்புறுதி செய்யப்பட்டு அவைகளை ஆண்டுதோறும் காப்புறுதி நிறுவன ஆய்வாளர்கள் வந்து சோதனை

செய்வர். ஆனால், அத்தகைய சட்டத்தை இந்தியநாட்டில் சரிவரப் பின்பற்ற இயலாது. இந்தியாவில் தொழிற்சாலைகள் நாடெங்கிலும் பரந்து சிதறிக் காணப்படுவதால் அத்தகைய ஆய்வுப்பணிபுரிவது கடினமாகவே இருக்கும். எனவே அரசாங்கங்களே இத்தகைய ஆய்வகங்களை ஏற்படுத்தி தொழிலதிபர்களிடம் நீராவி வேம்பாக்களின் எண்ணிக்கைக்கேற்பப் பரிசோதனை செய்வதற்குக் கட்டணம் வசூலிக்கப்படும் முறையைப் பின்பற்றினால் தொழிலதிபர்கள் நீராவியால் இயங்கும் வேம்பாக்களைக் காப்புறுதி செய்ய வேண்டிய அவசியம் இருக்காது. காற்றிலுள்ள அதிக வெப்பமும் ஈரக்கசிவும் தொழிலாளர்களின் திறமையையும், உடல் நலனையும் பாதிக்கவே செய்யும். அதனால், தொழிலாளர்களின் பண்ட உற்பத்தித்திறன் குறைந்து உற்பத்தியின் அளவு குறைந்துவிடுகிறது. மேற்கண்ட சூழ்நிலைகள் இந்திய நாட்டிலுள்ள நூற்பாலைகளிலும், சணல் ஆலைகளிலும் அடிக்கடி ஏற்படுகின்றன. இதனால் ஏற்படும் தீய விளைவுகளைத் தொழிற்சாலைகளில் நாம் கண்கூடாகக் காணலாம். போதிய புள்ளி விவரங்களின்றி இத்தகைய துன்பங்களின் விளைவுகளை நாம் சரியாகக் கணக்கிட இயலாது.

நாட்டுப் பொருட்காட்சி (National Museum)

அண்மைக் காலத்தில் தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் பேணுதலும், பாதுகாப்பும் என்ற குறிக்கோளானது பொதுமக்கள் யாவருடைய கவனத்தையும் கவரும் அளவுக்கு முக்கியத்துவம் வாய்ந்த ஒன்றாகக் கருதப்பட்டுவருகிறது. இதனையொட்டி தொழிலாளர்களின் உடல்நலம், பாதுகாப்புப்போன்றவற்றைப் பேணிக் காத்துத் தொழில்முறை வியாதிகளிடமிருந்து தொழிலாளர்களைப் பாதுகாக்கவும் ஆகிய வழிமுறைகளை விளக்கி நாட்டுப் பொருட்காட்சி யொன்று அமைக்கப்பட்டது. பம்பாயிலுள்ள மத்திய தொழிலாளர் நிலையத்தில் (Central Labour Institute) இப் பொருட்காட்சி நிறுவப்பட்டுள்ளது. இந் நிறுவனத்தில் நூல் நிலையம் ஒன்றும் சுகாதாரச் சோதனை நிலையம் ஒன்றும் அமைக்கப்பட்டுள்ளன. தொழிலாளர்கள்பற்றிய ஆராய்ச்சிகளும், பயிற்சி வழிகளும், இந் நிலையத்தில் நன்கு கற்பிக்கப்படுகின்றன. தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் நன்கு பாதுகாக்கப்படுவதற்காக அவர்களுடைய உடல்நலப் பரிசோதனை நிலையம் ஒன்று (Industrial Hygiene Laboratory) தொடங்கப்பட்டு அமெரிக்கநாட்டு முறையையே இந்தியாவிலும் பின்பற்றி வருகிறார்கள். பம்பாயில் உற்பத்தித்திறன் நிலையம் (Productiviiy Centre) ஒன்றும் முன்பே துவக்கப்பட்டுள்ளது. இந் நிலையம் மத்திய தொழிலாளர் நிலையத்தின் ஓர் அங்கமாக இறுதியில் அமையும். உயர்ந்த உற்பத்தித்

திறன் என்ற குறிக்கோளோடு தொழிலாளர்கள் ஆலை நிர்வாகிகள் பொதுமக்கள் முதலியவர்களுடைய ஒத்துழைப்பை இந் நிலையம் பெற முயற்சிகள் எடுக்கும். மேலும் புதிய பொறியியல் தொழிற் சாலைகளைத் துவக்கவும், கலை நுணுக்கங்களைப் பயன்படுத்தி உற்பத்தித் திறனை அதிகரிக்கவும், தொழிலாளர்களின் கூலியின் அளவை உயர்த்தவும் இந் நிலையம் உதவி செய்யும். இதில் வெற்றி கண்டிட ஆக்கவழி முயற்சிகளை மேற்கொள்ளத்தொழிலாளர்களின் உடல்நலப் பாதுகாப்பு நற்பணிகள் போன்றவற்றைப்பற்றிய புள்ளி விவரங்களையும் ஆராய்ச்சிகளையும், இந் நிலையம் மேற்கொள்ளும். இந்தியத் தொழில் அதிபர்கள் தம் சொந்த நலனுக்காகவே தொழி லாளரின் உடல்நலம் பாதுகாக்கப்பட வேண்டும் என்பதை இறுதி யாக உணர்ந்துள்ளனர்.

தொழிற்சாலையில் விபத்துகள்

விபத்து என்றால் ஒரு தொழிலாளர் பணியில் ஈடுபடும்போது அல்லது பல தொழிலாளர் இணைந்து பணியில் ஈடுபடும்போது ஏற்படும் விரும்பத்தகாத நல்வாய்ப்பற்ற துன்பமாம். அதாவது இயந்திரங்களினாலோ மற்ற கருவிகளினாலோ, தொழிலாளர் களுக்குத் துன்பங்கள் ஏற்பட்டு அவர்களால் பணிபுரிய முடியாத நிலை ஏற்படுமானால் அவற்றைத் தொழிற்சாலை விபத்து எனலாம். ஒரு விபத்தை எதிர்பார்க்க முடியாத ஒன்று என்று சொல்ல இயலாது. பெரும்பாலும் விபத்தில் சிக்குண்ட தொழிலாளர்கள் பல காயங்களுக்கு இலக்காகின்றனர். ஆனால், விபத்துகளின் ஆராய்ச்சிப்படி 98 சதவிகித விபத்துகள் எதிர்பார்த்துத் தடுக்கப் பட்டுவிடக்கூடிய தன்மை பெற்றிருக்கின்றன. இதன்மூலம் தொழிற்சாலையில் விபத்துக்கள் தோன்றப் பல நிகழ்ச்சிகள் காரணங்களாக இருக்கின்றன என்று அறியலாம். முதலாவதாக, விபத்துத் தோன்றத் தொழிலாளியே காரணம் ஆகிறான். இரண் டாவதாக, இயந்திரம் அல்லது பாதுகாப்பில்லாத ஏணி போன்றவைகளினால் தொழிலாளர்கள் துன்பங்களுக்குள்ளா கிறார்கள். தொழிலாளியின் பாதுகாப்பற்ற நடவடிக்கைகளினால் விபத்துகள் ஏற்பட்டு ஒரு சில காயங்களையும் பெற்று அவன் துன்பத்தின் எல்லையை அடைகிறான். மேற்கண்ட காரணங்களைத் தொழிலாளர்கள் அறிந்து செயற்படும்போது விபத்துகள் தாமாகவே நீங்கிவிடுகின்றன. தொழிலாளர்களுக்கு விபத்து நேரும்போது அபாயம் ஏற்படத் தொடங்கிய உடனேயே அவ் விடத்தை விட்டு வெளியேற வேண்டும். அல்லது தான்இயங்கிக் கருவிகளின்மூலம் அத் தொழிலாளர் உடனே வெளியே தள்ளப்பட வேண்டும். இங்கு அத் தொழிலாளரின் விரைவான நடவடிக்கை

அவசியம். ஆதலால் தொழிலாளர் தப்பிப்பதற்காகப் பொருத்தப் பட்டிருக்கிற இயந்திரம் தொழிற்சாலைகளில் பல இடங்களில் அமைந்திருக்க வேண்டும். அவ் வியந்திரம் பொறியாளரால் அமைக்கப்படவேண்டும். அப்போதுதான் தொழிலாளர்களுக்குத் தீங்கு நேராத வகையில் தான்இயங்கிக் கருவிகளின் துணை கொண்டு விபத்து நேரங்களில் தொழிலாளர்கள் தப்பலாம். மேற் கூறியவை யாவும் தொழிலாளரால் எவ்வாறு ஒரு விபத்தைத் தடுக்கலாம் என்பது பற்றிக் கூறப்பட்டவை யாகும். ஒரு தடவை விபத்தில் சிக்குண்ட தொழிலாளர் அச்சத்தினாலும், நரம்புத் தளர்ச்சியினாலும் மற்றொரு விபத்துக்குள்ளாக நேரிடலாம். பணி புரியும்போது தொழிலாளரின் கவனம் முழுவதும் அப் பணியிலேயே இருக்கவேண்டும். தொழிலாளர்கள் மீண்டும் மீண்டும் விபத்துக் குள்ளானால் அவர்களை விபத்துக் குறைவாக ஏற்படும் பிரிவுகளுக்கு மாற்றிவிடவேண்டும். போதிய பட்டறிவு (Experience) இல்லாத காரணத்தால் ஒரு குறிப்பிட்ட பணியில் ஈடுபடும்போதுமட்டும் தொழிலாளர் விபத்துக்கு உள்ளாகலாம். பணியில் ஈடுபட்ட புதிதிலும் இயந்திரங்களைத் தவருக இயக்குவதாலும் விபத்துகள் ஏற்படுகின்றன தொழிலாளர்களுக்கு இயந்திரங்கள் இயக்கும் பயிற்சி அவசியம். வயதுவந்த தொழிலாளர், தன்னுடைய பட்டறிவின் காரணமாகப் பணியின் தன்மையை யறிந்து செயற் படுவதால் விபத்து நேருவதில்லை. தொழிலாளர்கள் தங்கள் பணிகளில் ஈடுபடும்போது மனத்தையும் தசைகளையும் கட்டுப் படுத்திப் பணிபுரிந்தால்தான் விபத்துகளைத் தவிர்க்கமுடியும். மற்றும் விபத்துகளைத் தவிர்ப்பது எப்படி என்ற கருத்துகளைத் தொழிலாளர்களுக்கு விளக்கவேண்டும். தொழிலாளர்கள் இயந் திரங்களில் பணிபுரியும்போது அபாயகரமான விபத்து ஏற்பட்டு விட்டால் தொழிலாளரின் கை பயனற்றுப் போகிறது அல்லது உயிர் பறிக்கப்படுகிறது. அப்போதெல்லாம் இயந்திரங்களின் பணி நிறுத்தப்பட்டு, இயந்திரங்கள்பற்றிக் குறை கூறுவார்கள் தொழி லாளியுடைய தவருன செய்கைகள்தாம் இயந்திர விபத்துக்கு நேரிடையான காரணங்களாம். தோல்பட்டைகள் (Belts), இணைந்து சுழலும் பற்சக்கரங்கள் (Gears) பறக்கும் சக்கரங்கள் (Fly wheels) மற்றும் ஏணிகளும், குறைவான தீங்குகளைக் கொடுக்கக்கூடியன என்ருலும் தொழிலாளரின் பாதுகாப்பில்லாத, கவனமற்ற செய்கைகளினுல் விபத்துகள் நேருகின்றன. அத் தகைய இயந்திரங்களையும் மனிதன்தான் தயாரிக்கிருன். எனவே, அபாயகரமான சூழ்நிலைகளில் இயந்திரம் விட்டுவைக்கப்பட்டால் கவனமில்லாமல் தொழிலாளர்கள் பணிபுரிவார்களேயாலுல் விபத்துகள் உடனடியாக ஏற்பட்டுவிடுகின்றன. எனவே மனித னுடைய கவனக் குறைவினுலேதான் இயந்திரங்களில் விபத்துகள்

தோன்றுகின்றன. சில குறிப்பிட்ட இயந்திரங்களில் விபத்து வாய்ப்புகள் அதிகமாகவே உள்ளன. 80 சதவிகித விபத்துகள் இயந்திரங்களின் தொடர்பில்லாதவையாகவே நிகழ்கின்றன. ஏணியில் இருந்து கீழே விழுவதும், தூக்கி எறியப்பட்ட ஆணியில் இருந்து துன்ப விளைவுகள் ஏற்படுவதும், அவற்றுக்கு உடனடியாக மருத்துவ சிகிச்சை பெருது பின்னர் தாங்கவியலாத துன்பங்களால் வாடுவதும் தொழிலாளர்களின் அன்ருட நடவடிக்கைகளாகும். ஒரு பார ஊர்தியில் (Lorry) இருந்து கனமான பொருள் இறக்கப் படும்போது அதில் பணிபுரியும் தொழிலாளர் அபாய இடத்தை அடைவாரேயாளுல் கொடூரமான விபத்து ஏற்படுகிறது. ஓர் உயர்ந்த ஏணியின் மேற்படி பலம் பொருந்தியதாக இல்லையென்ருல் அங்கும் விபத்து நிகழ்கிறது. சுத்தியலின் (Hammer) கட்டைகள் பணியில் ஈடுபடுத்தப்படும்போது தவறுதலாகப் பொருத்தப்பட்டிருந்தால் அது பயன்படுத்தப்படும்போது தொழிலாளரின் உடலைப் பரிசோதனை செய்கிறது. எனவே, இவ் வியந்திரங்களையெல்லாம், இக் கருவிகளையெல்லாம் ஒழுங்காகத் தகுதியுடையவர்களால் ஆய்வு செய்தல் வேண்டும். பாதுகாப்பற்ற கருவிகள் தொழிற் சாலையைவிட்டு வெளியேற்றப்பட வேண்டும். தொழிலாளர் களுக்குத் தொழிற்கருவிகளைப் பயன்படுத்தும் முறைகள் யாவும் கற்பிக்கப்படவேண்டும். இத்தகைய பாதுகாப்புக் கல்விதான் தொழிலாளர்களுக்கு விபத்துக் காப்புறுதித் திட்டங்களைவிட நன்மை பயப்பனவாகும். காற்ருேட்டமில்லாத தொழிற்சாலை, ஒளி குறைந்த பணிபுரியுமிடம், அதிக ஒலிக்கிடையே பணிபுரிதல், அதிக நேரம் பணிபுரிதல் போன்றவைகளும் விபத்துகளுக்குக் காரணங்களாக அமையலாம். இவைகளால் மனிதனது மனமும், உடலும் விரைவில் சோர்வடைகின்றன. தொழிலாளர்களுடைய உடல் நிரந்தரமான தட்பவெப்பநிலையைப் பெற்றிருக்கவேண்டும். அவ்வாறு இல்லாவிட்டால் உடலும் உள்ள உழைப்பும் விரைவில் தளர்ச்சி யடைந்துவிடும். எத்தனையோ முயற்சிகள் மேற்கொண் டாலும் தொழிற்சாலையில் தொழிலாளர்களின் இடர்ப்பாடு குறைக்கப்பட்டால் திறமைக்கேற்ற பணி அளிக்கப்பட்டாலும் விபத்துகள் நிகழத்தான் செய்கின்றன. கடந்தகாலத் துன்ப வரலாற்றைக்கொண்டு இவ் விபத்துகளைத் தடுக்க முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன. சரியான முடிவுகளுக்கு விரைவில் ஆராய்ச்சியாளர்கள் வந்து சரியான வழிகளின்மூலம் அவற்றைத் தடுப்பார்கள் என்று பொதுமக்கள் நம்புகிருர்கள். சில நேரங்களில் சில விபத்துகளினுல் தொழிலாளர்கள் சில தீமைகளைப் பெறு கிருர்கள். ஆனுல், அதேபோன்ற விபத்துகளால் பல தொழி லாளர்கள் இறக்கவும் செய்கிருர்கள். எனவே, ஆராய்ச்சியாளர்கள்

விபத்துகளின் தன்மைகளை விளக்கி அதனால் விளையும் தீமைகளையும் விளக்கவேண்டும். விபத்துகளைத் தவிர்க்கும் வழிகளைக் கூறுவதுதான் இவ் ஆராய்ச்சியாளர்களின் கடமைகளாக விருத்தல் வேண்டும். ஏணியிலிருந்து கீழே விழும் ஒரு தொழிலாளர் அதிகமான துன்பத்தைப் பெருவிட்டால் தம் நல்வாய்ப்பின் பயனாக உயிர் பிழைத்தார் என்று சொல்லிக்கொள்வார்கள். ஆனால், அதே ஏணியிலிருந்து மற்றொரு தொழிலாளர் கீழே விழுந்து துன்பம் மிக அனுபவித்தால் ஏணியில் உள்ள குறையால்தான் விபத்து நேர்ந்தது எனக் கூறி அவ் வேணியை அகற்றவேண்டும் என்பார். காயம் இல்லாத காரணத்தால் விபத்தின் தன்மையைப் புறக்கணிப்பது தவறு. சில நேரங்களில் தொழிலாளர்களின் திறமையின்மையாலும், கட்டளைகளை மீறுவதாலும் தொழிலாளர்கள் விபத்துகளுக்கு உள்ளாகிறார்கள். இங்கெல்லாம் தொழிலாளர்களுக்குப் பயிற்சி அளிப்பதாலோ அல்லது தொழிலாளர்களை மாற்றுவதாலோ விபத்துகளைத் தடுக்கலாம். மற்றும் சில நேரங்களில் உடன் பணியாற்றும் தொழிலாளர்களால், கவனம் திசை மாற்றப்படுதலாலும் விபத்துகள் ஏற்படுகின்றன. இத்தகைய விபத்துகளையும் கூடத் தவிர்த்துவிடலாம். ஆலை நிர்வாகிகள், மேற்பார்வையிடுவோர் (Supervisors), பாதுகாப்புப் பொறியாளர்கள் (Safety Engineers), தொழிலாளர்கள் ஆகியவர்களின் கூட்டுமுயற்சியால் விபத்துகளைத் தவிர்த்துவிடலாம். முதலாளிகள் தொழிலாளர்களின்பால் ஆர்வம் கொண்டிருந்தாலும் மேற்பார்வையிடுவோர்கள்தாம் பணிமனைகளுக்குச் சென்று விபத்துகள் நிகழா வண்ணம் தொழிலாளர்களைக் காக்கவேண்டும் தொழிலாளர்களுடன் நெருங்கிய தொடர்புகொண்டு பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளையெல்லாம் மேற்கொண்டு விபத்துகளைத் தவிர்க்க முயல வேண்டும். எனவே, மேற்பார்வையிடுவோர்கள் யாவரும் நேர்மை, திறமை மிக்கவர்களாக இருக்கவேண்டும். பணிகளின் தன்மை, இயந்திரங்களின் தன்மை, உற்பத்தியில் தோன்றும் சிக்கல்கள், தொழிலாளர்களை எதிர்நோக்கும் இடர்ப்பாடுகள் போன்ற எல்லாவற்றையும் அறிந்து, அவற்றுக்கு ஏற்றவாறு செயல் முறைகளை மாற்றியமைக்கும் திறன் பெற்றிருக்கவேண்டும். பிறரால் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய கருத்துகளைப் பண்போடு தொழிலாளர்களுக்கு எடுத்துரைக்க வேண்டும். சிறந்த நண்பர்களாக வழிகாட்டிகளாக மேற்பார்வையிடுவோர்கள் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியவேண்டும். விபத்துகள்பற்றி அவற்றின் காரணங்களை ஆராய, மீண்டும் அவை தோன்றாமலிருக்க அடிக்கடி மேற்பார்வையிடுவோர்கள் தொழிலாளர்களுடன் கலந்துரையாட வேண்டும். பொதுவாக, விபத்துக்குக் காரணமானவனும் தொழிலாளியே; அதனால் பாதிக்கப்படுபவனும் தொழிலாளியே. தொழிலாளர்களும்

அவர்களின் தலைவர்களும் விபத்துகளின் கொடுமைகளையுணர்ந்து தங்களின் பாதுகாப்பு நலனை முன்னிட்டுத் தொழிற்சாலை விதிகளைச் சரிவரப் பின்பற்றுவார்களேயானால் விபத்துகள் தவிர்க்கப் படலாம்.

இந்தியாவில் தொழிற்சாலை விபத்துகள்

தொழிற்சாலையில் முன்னேறிய நாடுகளைக்காட்டிலும் இந்திய நாட்டில் தொழிற்சாலை விபத்துகள் அதிகமாகவே யுள்ளன. விபத்துகளின் புள்ளிவிவரக் கணக்குப்படி 1953ஆம் ஆண்டில் 256 இறப்புத் தரக்கூடிய விபத்துகளும் 93,431 அபாயம் நிறைந்த விபத்துகளும் ஏற்பட்டிருக்கின்றன. அதுபோலவே, பல்வேறு சுரங்கத் தொழில்களில் 388 இறப்புத் தரக்கூடிய விபத்து களும் 4,286 கோரமான தீங்குகளும் விளைந்துள்ளன. மேற்கண்ட புள்ளி விவரத்திலிருந்து இன்னும் இப் பிரச்சினைபற்றி முழுமையாக ஆராயப்படவில்லை யென்பது தெளிவாகிறது. தேசீயத் தொழிற் சாலைத் தொழிலாளரின் சொந்தக் கோணங்களிலே ஆராய்ந்தாலும் விபத்துகள் சமுதாயத்தை அச்சுறுத்தும் நோய்கள் எனலாம். இத்தகைய விபத்துகள் அடிக்கடி ஏற்படுவதைத் தடுக்க மத்திய அரசாங்கம் கீழ்க்கண்ட முயற்சிகளை எடுத்தது. தொழிற்சாலையில் மாலை நேரங்களிலும் இரவு நேரங்களிலும் ஆய்வுப்பணிகள் மேற் கொள்ளப்பட்டன. பாதுகாப்பு வாரம், தொழிலாளர் பாதுகாப்பு பற்றி விளக்கஉரைகள் போன்றவைகளை மேற்கொள்ளுமாறு சுரங்க நிர்வாகிகளுக்கு அறிவுரை கொடுக்கப்பட்டது. நிலக்கரிச் சுரங்கங் களில் 1957 அக்டோபர் முதல் பல புதிய விதிமுறைகள் பின்பற்றப் பட்டன. நிலக்கரி தவிர மற்றச் சுரங்கங்களில் திறமைக்கேற்ற பணியாளர்கள் அமர்த்தப்படுவதில் அதிக கவனம் செலுத்தப் பட்டது பொறுப்புணர்ச்சி மிகுந்தவர்கள்தாம் ஆலை மேலாளர் களாக (Managers) நியமிக்கப்பட்டுள்ளார்கள். 1958 பிப்ரவரியில் சினுகுரியில் (China Kuri) அதிக விபத்துகள் தோன்றின. இவற் றைத் தொடர்ந்து மத்திய அரசாங்கம் 15 உறுப்பினர்கள் அடங்கிய குழு ஒன்றை ஏற்படுத்தி தொழிலாளர்களுக்கு விபத்துகளிலிருந்து எப்படிப் பாதுகாப்பளிப்பது, நிர்வாகிகள் என்ன நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளவேண்டும் என்பது பற்றி ஆலோசனைகள் கூறுமாறு, அக் குழு கேட்டுக்கொள்ளப்பட்டது. தொழிற்சாலைகளில் விபத்து களைத் தடுக்க இந்திய நாட்டில் சட்டபூர்வமான நடவடிக்கைகள் பல மேற்கொள்ளப்பட்டன.தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள், போக்கு வரத்து, நீராவியால் இயங்கும் வேம்பாப் பிரிவு, மின்சாரம் போன்ற பிரிவுகளுக்குப் பொருந்தும் வகையில் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன. 1948 ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சாலைச் சட்டப்படி இயந்திரங்களைச்

சுற்றிப் பாதுகாப்பு வேலி அமைத்திட வேண்டும். இயந்திரங்களையும், கட்டிடங்களையும் நெருப்பினின்று காப்பாற்ற முன்னெச்சரிக்கை நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும். அவ்வாறு தீயினால் விபத்து நேரும்போது தொழிலாளர்கள் தப்புவதற்குப் பல வழிகளை அமைத்துக் கொடுக்க வேண்டும். இத்தகைய நடவடிக்கைகள் எல்லாம் சரிவர மேற்கொள்ளப்பட்டு இருக்கிறதா என்பதைத் தொழிற்சாலை ஆய்வாளர்கள் அடிக்கடி கண்காணிக்க வேண்டும். தொழிற்சாலைச் சட்டப்படி தொழிலாளர்களுக்குத் தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும்போது உடல்தீங்குகள் ஏற்படுவதைத் தடுக்கவும், தொழிலில் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளவும், மாநில அரசாங்கங்கள் முயற்சி செய்யவேண்டும். இச் சட்டப்படி பெண் தொழிலாளர்களும், சிறுவர்களும், மின்சாரத்தால் இயங்கும் இயந்திரங்களிலிருந்து, எண்ணெயை அகற்றும் பணி செய்வது தடுக்கப்படுகிறது. 1952ஆம் ஆண்டில் சுரங்கத் தொழிலாளர் சட்டப்படி, சுரங்கத் தொழில் பாதுகாப்பு நிறைந்த ஒன்று என்று சொல்லத்தக்க அளவிற்குச் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன. மத்திய அரசாங்கத்திற்கு இச் சட்டங்களைச் செயல்படுத்தும் உரிமைகள் கொடுக்கப்பட்டு சுரங்கத் தொழிலாளர்கள், பாதுகாப்பு நற்பணிகளைப் பெற்றனர். தொழிலாளர்கள், சுரங்கப் பாதைகளுக்கு உள்ளே செல்லவும், வெளியே வரவும், சுரங்கக் குழிகளுக்குச் சுற்றிலும் பாதுகாப்பு வேலி அமைத்தலும், காற்றோட்ட வசதிகள் அளித்தலும், விஷப்புகையை அகற்றுதலும்போன்ற நடவடிக்கைகளை சுரங்க நிர்வாகிகள் மேற்கொள்ள வேண்டும் எனச் சட்டம் வற்புறுத்துகிறது. சுரங்கத் தொழில்களில் தொழிலாளரின் பாதுகாப்புக்காக, பாதுகாப்பு விளக்கு வசதிகள் (Safety lamps) அளிக்கப்பட வேண்டும். திடீர் என்று வெடித்தாலோ, சுரங்கத்திலிருந்து வெளியே தீ எழுந்தாலோ அவ்வபாயங்களைத் தடுக்கத் தண்ணீர் அதிகஅளவில் சேகரித்து வைக்கப்பட வேண்டும். 1890-வது ஆண்டில் இரயில்வேப் போக்குவரத்துச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. 1934-ல் துறைமுகத் தொழிலாளர் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. விபத்தின் புள்ளிவிவரங்கள் 1923–ல் தொழிலாளரின் நட்ட ஈட்டுச் சட்டத்தில் விபத்துகளுக்குள்ளான தொழிலாளர்களுக்குத் தர வேண்டிய நட்டஈட்டின் அளவுபற்றி விளக்கப்பட்டுள்ளது. அத்தகைய நட்டஈடு பெற்ற தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கைதான் கிடைத்துள்ளதே தவிர, மற்ற விபத்துகளின் புள்ளிவிவரங்கள் கிடைக்கவில்லை.

தொழிற்சாலையில் விபத்துகள் ஏற்படும்போது எல்லாம் விபத்துக்குள்ளான தொழிலாளர்கள் அடுத்த 48 மணிநேரம் வரையில் பணியில் ஈடுபடுவது தடுக்கப்படுகிறது. விபத்துகளின் தன்

மைகளுக்கு ஏற்றவாறு இதனை மூன்று வகைகளாகப் பிரிக்கிறார்கள். விபத்தினால் இறப்பு, அதிகமான தீங்குகளைக் கொடுக்கும் விபத்து, இலேசான விபத்து என்று பிரிக்கப்படுகின்றன. விபத்துக்குள்ளான தொழிலாளி 21 நாட்களுக்கு மேலும் பணிபுரிய முடியாத நிலையில் இருப்பாரேயானால் அதை ஆபத்து மிக்க விபத்து என்றும், 48 மணி நேரத்துக்கு மேலும் 21 நாட்களுக்கு உட்பட்டும் பணிபுரியமுடியாத அளவுக்கு இருப்பாரேயானால் அவ் விபத்தைச் சிறியவிபத்து என்றும் சொல்லலாம் 1911 ஆம் ஆண்டிற்குப் பிறகுதான் சுரங்கங்களில் ஏற்படும் விபத்துகளைப் பற்றிய முழுவிவரங்களும் தெரிய வந்தன. இங்குத் தொழிலாளர் கண்பார்வை இழந்தாலோ காதுகள் செவிடாகி விட்டாலோ, அவையவங்கள் ஏதும் இழந்தாலோ அவற்றைத் துயர் நிரம்பிய விபத்து என்றும், மற்றவை யாவும் சிறிய விபத்து என்றும் அழைக்கிறார்கள். 1923ஆம் ஆண்டுக்கு முன்பு தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும்போது விபத்துக்களுக்கு உள்ளானால் அவைகளை யெல்லாம் பணியில் இயல்பானவை என்றே கருதிவந்தனர். மேலும் அப்போதெல்லாம் தொழிலாளர்கள் அவ் விபத்துக்களை காரணம் காட்டி நட்ட ஈடு பெறஇயலாது. 1923-ல் இயற்றப்பட்ட தொழிலாளர் நட்டஈட்டுச் சட்டம் இந்தியாவில் தொழிலாளர் சமூக நலப் பாதுகாப்புக்கு அடித்தளமாக அமைந்தது. விபத்துகளினால் தொழிலாளர்கள் இறந்தாலோ, உறுப்புகளை இழந்தாலோ தொழிலாளர்களுக்கு நட்டஈடு கொடுக்கப்பட வேண்டும் என்பதை இச் சட்டம் அறிவித்தது. இரயில்வேக்களிலும், சுரங்கங்களிலும், தோட்டத் தொழில்களிலும் மற்றும் இடர்ப்பாடுகள் நிறைந்த தொழில்களிலும் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் மாதம் ஒன்றுக்கு ரூ.400க்குக் குறைவாய் ஊதியம் வாங்குவோர்மட்டும் விபத்துக்களினால் நட்ட ஈடு பெறும் உரிமைகளைப் பெற்றிருந்தார்கள். எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் கலைநுணுக்க அதிகாரிகள் நியமிக்கப்பட்டு அவ்வப்போது தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் இடங்களை ஆய்வு செய்வார்கள். பெரும் விபத்துகள் நேரும்போது அவற்றை விசாரணை செய்து நட்டஈட்டு அளவினை நிர்ணயிப்பார்கள். சுவரொட்டிகளிலும் விவரமான அறிக்கைகளிலும் விபத்தின் காரணங்களைத் தெளிவாக விளக்கித் தொழிலாளர்களின் கண்கள் படும் இடங்களில் அவற்றை வைப்பார்கள். இரயில்வேக்களிலும், தற்போது பாதுகாப்பு வாரம் கொண்டாடி வருகிறார்கள். விபத்துகள்பற்றி விரிவுரை வகுப்புகளும், வானொலிப் பேச்சுகளும் துண்டுப் பிரசுரங்களிலும் வெளியிடப்படுவதோடு பொருட்காட்சிகளிலும் அதிகம் இடம்பெறுகின்றன. அரசாங்கம் தொழிலாளர் சட்டங்களைத் தவறாது பின்பற்ற வேண்டும். சிறப்பாகத் தொழில் அதிபர்கள் இப் பிரச்சினையில் அதிக கவனம் செலுத்த வேண்டும்.

13. தொழில் துறையில் தொழிலாளர் உற்பத்தியாளர் உறவுமுறை (Industrial relations)

தொழிற்சாலைகளில் குடியாட்சி பாதுகாக்கப்பட வேண்டுமானால் தொழிலாளர் உற்பத்தியாளர் உறவு பாராட்டத்தக்க வகையிலே அமைந்திருக்க வேண்டும். பல்வேறு நாடுகள் இத்துறையில் பல்வேறு வளர்ச்சிக் கட்டங்களைப் பெற்றிருக்கின்றன. ஒவ்வொரு நாடும் சமூகப் பொருளாதார அரசியல் நிலைமைகளுக்கேற்பத் தொழிலாளர் உறவினை நன்முறையில் அமைத்துக்கொள்ள முயலுகிறது. இக் கருத்தை முழுமையாகத் தெரிந்துகொள்ள இதன் வளர்ச்சி பற்றிய தொகுப்புகளை நாம் ஆராயவேண்டும் இங்கிலாந்து நாட்டிலும் மற்ற ஐரோப்பிய நாடுகளிலும் தொழிற்சாலைகள் பல தொடங்கப்பட்டபோது தொழிலாளர்கள் நீடித்த துன்பங்களைப் பெற்றிருந்தனர். அத்தகைய துன்பங்களைக் கடந்த பிறகுதான் தொழிற்சாலைகளில் ஒரு குறிப்பிட்ட நிலையை அடைந்தார்கள். இத்தகைய துன்பமான அனுபவங்களைக் கொண்டு மற்ற நாடுகளில் தொழிற்சாலைகள் தொடங்கப்பட்டபோது பிற நாடுகளில் கண்ட குறைகளை அகற்றி தொழிலாளர்கள், உற்பத்தியாளர்களிடையே நல்லுறவு ஏற்படுத்த முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன.

உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்காகத் தொழிற்சாலைகள் தொடங்கப்பட்ட காலத்தில் தொழிலாளர்கள், சில பண்டங்களாகவே கருதப்பட்டனர். தொழிலாளர்களின் பணிவாய்ப்பும் பண்டங்களின் தேவை அளிப்பைப் பொறுத்தே அமைந்திருந்தது. பண்ட உற்பத்தியாளர் அல்லது பணியில் அமர்த்துபவர் தம்முடைய முழு அதிகாரத்தையும் பயன்படுத்தித் தொழிலாளர்களின் பணி நேரம், கூலியின் அளவு போன்றவற்றை நிர்ணயித்தான். இத்தகைய தாராளமான ஒப்பந்தமும், சுதந்திரமும் தொழிற்சாலையில்

சமூகக் கேடுகள் தோன்றக் காரணமாக அமைந்துவிட்டன. குறைவான கூலி, அதிகப் பணி நேரம், பாதுகாப்பற்ற பணிவாய்ப்பு சுகாதாரமற்ற பணிச் சூழ்நிலைகள், தொழிற்சங்கம் அமைக்க எதிர்ப்பு, சமுதாயப் பொருளாதார, முறையற்ற நடவடிக்கைகள் போன்றவைகளினால் தொழிலாளர் சமுதாயம் சொல்லவொண்ணாத துன்பங்களைப் பெற்றது. சுருங்கச் சொன்னால் சமூக நலனுக்காகவும் மனிதனின் நல்வாழ்வுக்காகவும் ஏற்படுத்தப்பட்ட தொழிற்சாலை, தொழிலாளரின் வறுமை, துன்பம், பற்றுக்குறை போன்றவற்றை அளவிலாது வழங்கும் நிறுவனமாக மாறிவிட்டது. தொடக்கத்தில் தொழிலாளர்கள் இத்தகைய துன்பங்களை யெல்லாம், தற்செயலாக நிகழ்பவை என்றும், பணிபுரியும்போது இத் தீய விளைவுகள் விரைவாகக் கடந்தோடிவிடும் என்றும் கருதினர். ஆனால், இத்தகைய துன்பங்களெல்லாம் நிரந்தரமானவையென்று அவர்கள் உணர்ந்த பிறகு அவற்றைக் குறைக்க முயற்சிகள் பல மேற்கொண்டு தோல்வியடைந்தனர். இத் துன்பங்களைக் குறைக்கச் சிலர் எடுத்துக் கொண்ட முயற்சிகளைப் பலர் சந்தேகக் கண்கொண்டு பார்த்ததால் தொழிலாளர்களுக்கு எதிர்ப்பு அதிகம் உண்டாயிற்று. தொழிலாளர் தலைவர்களைப் பழிவாங்கும் நோக்கத்துடனும் துன்புறுத்தும் நோக்கத்துடனும் அவர்களுடைய ஆக்கவழி நடவடிக்கைகளைத் தடுக்கும் எண்ணங்களுடனும், எதிர்ப்பாளர்கள் முயற்சிகளை மேற்கொண்டார்கள். அப்போதைய அரசாங்கம் தலையிடாக் கொள்கையைக் கடைப்பிடித்து வந்ததனால் மேலே கண்ட நிலைமைகள் நீடித்தன. தொழிலாளர் பெருமக்களைப் பல தடவைகளில் இழிமொழி கொண்டு தாக்கியதால் தொழிலாளர்கள் கொதித்தெழுந்து தங்கள் கோரிக்கைகளை நிறைவேற்றப் புரட்சிகரமான வழிகளைக் கையாளத் தொடங்கினர். இச் சூழ்நிலைகளில்தான் அரசாங்கம் தன் தலையிடாக் கொள்கையை மாற்றி நிலைமையைச் சமாளிக்க முயற்சிகளை மேற்கொண்டது.

இந்தியாவில் தொழிலாளர், உற்பத்தியாளர்கள் உறவு நிலைமைகள்

இந்தியாவில் தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் தொடர்ந்து பல ஆண்டுகளாக மேற்கண்ட புரட்சி வழிகளைக் கையாண்டு வந்தனர். முதல் உலகப்போர் முடிவுற்ற காலம் வரையில் தொழிலாளர் நல அமைப்பு இந்தியத் தொழிலாளர்களிடையே வேரூன்றவில்லை. பணி கொடுப்பவர்கள் தொழிலாளர் அமைப்பினை ஓர் எதிரி அமைப்பென்று கருதியதால், தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களை தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளுக்காகத் துன்புறுத்தினர். அப்போதைய அரசாங்கம் இச் செயலைக் கவனியாதது போல் இருந்தது. 1860ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட சட்டப்படி

பணி கொடுப்பவருக்கும் பணியாளர்களுக்கும் இடையே ஏற்படும் சண்டையைத் தீர்ப்பதற்கான வழிமுறைகள் மட்டுமே அச் சட்டத்தில் இருந்தன. அச் சட்டத்தில் அவர்களுக்கிடையே ஏற்படும் கூலிச் சிக்கல்களைத் தீர்க்கும் வழிகளும் விளக்கப்பட்டன. முதலாம் உலகப் போருக்குப் பிறகு தொழிலாளர்களிடையே ஒரு புதிய விழிப்புணர்ச்சி ஏற்பட்டது. அவர்களுடைய அன்றாடத் துன்பங்களின் அளவு பன்மடங்கு அதிகரித்தது. தொழிலாளர் சிக்கல்களைத் தீர்க்கும் வழிகள் யாவும் தங்களிடம்தான் உள்ளன என்பதை அவர்கள் உணர்ந்தார்கள். எனவே, வேலைகொடுப்பவர், வேலைசெய்பவர் உறவில் புதியதொரு திருப்பம் அச் சூழ்நிலையில் தோன்றலாயிற்று. இரு பிரிவினர்களிடையேயும் வர்க்கபேத இன உணர்வு ஏற்படலாயிற்று. எனவே, தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தங்களை மேற்கொண்டார்கள். பணி கொடுப்பவர்கள் கதவடைப்புகளைச் (Lock outs) செய்ய முற்பட்டனர். தொழிலாளி முதலாளியிடையே ஏற்படும் தொழிற் சண்டைகளைத் தீர்க்க அரசாங்கம் ஒரு சில தொழிலாளர் சட்டங்களை இயற்றி அவர்களிடையே நல்லுறவு ஏற்பட முயற்சிகள் பல செய்தது. மிக நீண்ட காலமாக நடைபெற்றுவரும் வேலை நிறுத்தங்கள்பற்றி விசாரணை செய்யுமாறு குழுக்கள் பல நியமிக்கப்பட்டன. இவ்வாறு தொழில் அமைதியானது (Industrial Peace) வெகுவாகப் பாதிக்கப்பட்டது. 1928–29ஆம் ஆண்டில் சில முக்கிய தொழிற்சாலைகளில் அதிகமான வேலைநிறுத்தங்களும் கதவடைப்புகளும் ஏற்பட்டதால், தொழிற்சண்டைகளைத் தீர்க்க, தொழிற்சண்டைச் சட்டத்தை அரசாங்கம் இயற்றியது.

1929ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சண்டைச் சட்டம்

இச் சட்டமானது 1919-ல் இங்கிலாந்து நாட்டில் இயற்றப்பட்ட தொழிலாளர் வழக்குமன்றச் சட்டத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டது. 1929ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட தொழிற் சண்டைச் சட்டத்தில் மத்திய மாநில அரசாங்கங்கள் இரண்டு தீர்ப்பு உரிமை மன்றங்களை (Tribunals) ஏற்படுத்திக் கொள்ளச் சட்டம் வகை செய்தது. ஒரு தொழிற்சண்டை ஏற்டும்போது அதனைத் தீர்ப்பதற்கு வழக்குமன்றம் மூலம் விசாரணை செய்வது ஒரு முறையாகும். இத்தகைய வழக்குமன்றம் சட்டத்தில் கண்டுள்ள விதிமுறைகளின்படி தொழிற்சண்டைகளின் தன்மைகளை விசாரித்துத் தன் முழுஅறிக்கையினை அரசிடம் கொடுக்கும். இவ்வறிக்கையை நன்கு ஆராய்ந்து தொழிலாளர் முதலாளியைச் சமாதானமடையச் செய்யும் வாரியம் ஒன்று முழு முயற்சிகளையும் செய்யும். பொதுமக்களுக்காக ஏற்படுத்தப்பட்டிருக்கிற இரயில்வே,

அஞ்சல், தந்திப்பணிகள், ஒளி, தண்ணீர் வழங்கும் பணி சுகாதாரப்பணிகள் போன்ற இன்றியமையாத துறைகளை வேலை நிறுத்தமோ, கதவடைப்போ செய்யவேண்டுமானால், தொழிலாளர்களோ, பணிகொடுப்பவர்களோ அத்தகைய செயல்களைச் செய்யப் போவதாக 14 நாட்களுக்கு முன்பே அறிவிக்கவேண்டும் எனச் சட்டத்தில் வற்புறுத்தப்பட்டிருந்தது. மக்களுக்குத் துன்பம் தருகின்ற வழிகளில் தொழிற்சண்டைகள் ஏற்படுமானால் அத்தகைய வேலை நிறுத்தங்கள் அல்லது கதவடைப்புகள், சட்டத்திற்குப் புறம்பானவை யென்றும், அச் சட்டத்திலேயே மேலும் விளக்கப்பட்டிருந்தது. சில தொழிலாளர்களின் நியாயமான கோரிக்கைகளுக்காக, வேறு சில தொழிலாளர்கள் இரக்க மனப் பான்மையில் தங்கள் தொழிலில் வேலைநிறுத்தம் செய்வதும், சட்டத்திற்குப் புறம்பானதென்று அறிவிக்கப்பட்டது. இத்தகைய சட்டங்கள் எல்லாம் இயற்றப்பட்டிருந்தாலும் மத்திய அரசாங்கமோ அல்லது மாநில அரசாங்கமோ இவற்றை முழுமையாகப் பயன்படுத்திக்கொள்ளவில்லை. தொழிற்சண்டைகளைத்தொடக்கத்திலேயே தீர்க்க தொழிலாளி, பணிகொடுப்பவர்களிடையே பேச்சு வார்த்தைகளின்மூலம் சமாதானம் செய்யும் முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்படாததுதான் மிகப்பெரும் குறையாகும். இக் குறையை நன்குணர்ந்த இராயல் தொழிலாளர் குழு இப் பேச்சுவார்த்தைமூலம் சமாதான முறையை ஏற்படுத்த முயன்றது. தொழிலாளிகளுக்கும், பணிகொடுப்பவர்களுக்கும் இடையே நல்ல சூழ்நிலைகள் உருவாக ஒருவரை ஒருவர் நன்கு புரிந்துகொள்ள இவ் விரு பிரிவினர்களும் நெருங்கிப் பழகவேண்டும். அதற்கு மூன்று யோசனைகளை இராயல் தொழிலாளர் குழு விளக்கியது. முதலாவதாகத் தொழிற் சங்கங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டு அவைகள் தொழிலாளர்களின் நலனுக்காக நிரந்தரமாகப் பாடுபட வேண்டும். இரண்டாவதாக, தொழிற்சட்டங்களை நன்கு செயற்படுத்தத் தொழிலாளர் நல அதிகாரிகள் நியமிக்கப்படவேண்டும். மூன்றாவதாக, பணிக் குழுக்கள் (Works Committee) அமைக்கப்பட வேண்டும். இவற்றுடன் தொழிற்சண்டைகளைத் தொடக்கத்திலேயே தீர்க்கும் எண்ணத்துடன் பணிகொடுப்பவருக்கும், பணிசெய்பவருக்கும் இடையே பேச்சுவார்த்தைகள்மூலம் ஒப்பந்தம் காண முயற்சிகளைச் செய்ய, சமாதான அதிகாரிகள் (Conciliation officers) நியமிக்கப் பட வேண்டும் என இராயல் குழு சிபாரிசு செய்து 1938ஆம் ஆண்டில் இக் குழுவின் இப் பரிந்துரையைமட்டும் ஏற்றுக்கொண்டு சட்டமாக இயற்றியது. மற்ற பரிந்துரைகளை யெல்லாம் பல நாட்கள் வரையில் அரசாங்கம் செயற்படுத்தவில்லை.

தொழிலாளர் நீதிமன்றத்துறை (Labour Judiciary)

1934-ல் பம்பாயில் தொழில் அமைதி சீர்குலைந்ததால், தொழிற் சண்டையைத் தீர்ப்பதற்காகத் தொழிலாளர்களின் குறைகளை விசாரித்து ஆவன செய்வதற்காகப் பம்பாய் அரசு ஒரு தொழிலாளர் நல அதிகாரியை நியமித்தது. இந்தச் சாதாரண நடவடிக்கையைத் தொடர்ந்து 1937-ல் மக்களிடம் செல்வாக்குப் பெற்ற ஓர் அரசாங்கம் தோன்றியது. 1938-ல் விரிவான சட்டங்களை உடைய பம்பாய்த் தொழிற்சண்டைச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. முதன் முதலாகத் தொழிற்சண்டைகளைத் தீர்க்கத் தொழிற் சாலையில் ஒரு வழக்குமன்றம் இச் சட்டத்தின் பயனாக ஏற்படுத்தப் பட்டது. 1946-ல் பம்பாய்த் தொழிலாளர், பணிகொடுப்பவர் உறவுச் சட்டம் (Bombay industrial relations Act) இயற்றப் பட்டது. இதில் இரு பிரிவினரிடையேயும் ஏற்படும் தொழிற் சண்டைகளை, விரைவாகவும் திறமையாகவும் தீர்க்க வழிகள் விளக்கப்பட்டிருந்தன. 1948, 1949, 1953, 1956 போன்ற ஆண்டுகளில் இச் சட்டத்தில் பல திருத்தங்கள் செய்யப்பட்டன.

இந்தியாவின் பாதுகாப்பு விதிகள்

இரண்டாம் உலகப் போரைத் தொடர்ந்து நெருக்கடி நிலைமைகள் தோன்றின. பண்ட உற்பத்தி, பெருக்கங்கள் தடையில்லாமல் நடைபெற வேண்டும் என்ற நல்ல நோக்கத்தில் விதி எண் 81-Aயில் பாதுகாப்பு விதிகள் தோன்றின -தொழிற்சண்டைகளில் விரைவான முடிவுகள் காண முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப் பட்டன. இரண்டாம் உலகப் போரின்போது தொழிலாளர்கள் சொல்லவொண்ணாத பல துன்பங்களைத் தாங்கவேண்டியதாயிற்று. போருக்குப் பிறகு, துன்பங்கள் மறைந்து நல்லுறவு நீடிக்கும் என்று கருதினர். ஆனால், தொழிலாளி, பணிகொடுப்பவரிடையே நல்லுறவு நிலவாததுமட்டுமல்ல, அன்றாட வாழ்க்கைக்குத் தேவையான பண்டங்கள் பற்றாக் குறையாக இருந்தன. அவர்களுடைய வாழ்க்கைச்செலவு வெகுவாக உயர்ந்து காணப்பட்டது. போருக்குப் பிறகு நம் நாடு சுதந்திரம் பெறவேண்டும் என்ற எண்ணம் மட்டுமே மக்களின் உள்ளங்களிலே குடிபுகுந்திருந்தது. அரசியல் கட்சிகளும் அந்த நோக்கங்களிலேதான் செயற்பட்டுக் கொண்டிருந்தன. இம் முயற்சிகளின் பயனாக 1947 ஆகஸ்ட் திங்கள் 15ஆம் நாள் இந்தியா அரசியல் ரீதியாகச் சுதந்திரம் பெற்றது. இந்த இன்பகரமான சூழ்நிலையிலேதான் தொழில் அமைதி குன்றிப் பணி கொடுப்பவருக்கும் பணி புரிபவருக்கும் இடையே நல்லுறவு முழுமையும் சீர்கெட்டிருந்தது. இந் நிலைமையை நன்குணர்ந்த அரசாங்கம் உடனடியாகத் தொழிற்

சண்டைகளில் கட்டாயமாகத் தீர்ப்புக்கூறுதல் (Compulsory Adjudication) என்ற புதியதொரு போர்க்கால நடவடிக்கையை எடுத்துக்கொண்டது. மேலும் இப் புதிய முறையை நிரந்தரமாகப் பின்பற்றவும் அரசாங்கம் தீர்மானித்தது. இவ்வாறு தொழிற்சாலைகளில் தீர்வு காணக் கட்டாயமாகத் தீர்ப்புக்கூறும் முறை இந்தியாவில் நிரந்தரமாகச் செயலாற்றப்பட்டது.

1947ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சாலைச் சட்டம்

தொழிற் சண்டைகளைத் தீர்க்க பணிக்குழுக்கள், சமாதான அதிகாரிகள், தொழிற்சாலையில் நடுவர் தீர்ப்பு மன்றங்கள் போன்றவைகளை நிரந்தரமானவைகளாக மாற்ற இச் சட்டத்தில் வகை செய்யப்பட்டது. 1950ஆம் ஆண்டில் தொழிற்சண்டைச் சட்டத்தில் நடுவர் தீர்ப்பு மன்றங்கள் பற்றிச் சில திருத்தங்களும் செய்யப்பட்டன. இத் திருத்தங்களின்படி தொழிலாளர் நடுவர் தீர்ப்புமன்றங்களை ஏற்படுத்த மத்திய அரசுக்கு அதிகாரம் கொடுக்கப்பட்டுத் தொழிலாளர் வழக்கு மன்றங்களிலிருந்து நடுவர் தீர்ப்புக்கு வழக்குகளைக் கொண்டுவரும் முறையும் பின்பற்றப் பட்டது. 1956 செப்டம்பரில் இச் சட்டம் மேலும் திருத்தப் பட்டது. உத்திரப் பிரதேச மாநிலமும், மத்தியப் பிரதேசமும், தொழிற்சண்டைகளில் ஒப்பந்தம் காணச் சட்டங்களை அவைகளே இயற்றிக்கொண்டன. பம்பாயைப் பின்பற்றி அங்கு இயற்றப்பட்ட அதே சட்டங்களைத் தங்கள் மாநிலங்களிலும் இயற்றிக்கொண்டன.

1947ஆம் ஆண்டில் தொழிற்சண்டைச் சட்டம் இரண்டு கருத்துகளை விளக்கியது. முதலாவதாக, பணிக் குழுவின் நடவடிக்கைகளால் தொழிற்சண்டைகள் தடுக்கப்படலாம். இரண்டாவதாக, தொழிற் சண்டைகள் ஏற்படும்போதே நிரந்தரமான சமாதான அதிகாரிகளாலும், நண்பர்களாக்கும் வாரியங்களாலும், விசாரணை வழக்குமன்றங்களாலும் நடுவர் மன்றங்களாலும், தொழிற்சண்டைகள் தீர்க்கப்படலாம். ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும், 100 தொழிலாளர்களுக்குமேல் பணிபுரியும் இடங்களிலெல்லாம் ஒரு பணிக்குழு ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். இங்குப் பணி கொடுப்பவர்களும், பணி புரிபவர்களும் சமமான எண்ணிக்கையில் அங்கத்தினர்களாக இருப்பர். தொழிலாளர், பணி கொடுப்பவருக்கு இடையே நல்லுறவு ஏற்படச் செய்யவும், ஒற்றுமையைப் பாதுகாக்கவும், பொதுவான பிரச்சினைகளைப் பேசித் தீர்க்கவும் மாறுபட்ட கருத்துகளைக் கலந்து உறவாடித் தீர்வுகாணவும் இன்றியமையாத கடமைகளை இக் குழு ஏற்கும். இதன் உன்னதமான நோக்கங்களைப் புரிந்துகொள்ளாமல் தொழில்

அதிபர்கள், பணியாளர்கள், தொழிற் சங்கங்கள் யாவருமே இக் குழுவை ஐயக்கண்கொண்டு பார்த்தனர். ஒவ்வொருவரும் தங்கள் உரிமைகள் பறிபோய்விடுமோ என்று அச்சம் கொண்டனர். இத்தகைய அச்ச மனப்பான்மையினுல் பணிக்குழு, தன் திறமை யான பணியினைச் செலுத்த இயலவில்லை. ஒவ்வோர் அமைப்பும் மற்றவர்களின் கருத்துகளைப் புரிந்துகொண்டாலொழிய தொழிற் சண்டைகளைத் தீர்க்க இயலாது என்பதைப் பிறகு எல்லா அமைப்பு களும் உணர்ந்தன.

தொழிலாளர் நல அதிகாரிகள் (Labour welfare officers)

தொழிற் சண்டைகளைத் தீர்க்க, தொழிலாளர்களின் குறை களைப் போக்க 500 பணியாளர்களுக்குமேல் பணிபுரியும் இடங் களில், கட்டாயமாகத் தொழிலாளர் நல அதிகாரிகள் நியமிக்கப் பட வேண்டும் என 1948ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட தொழிற் சாலைச் சட்டம் வற்புறுத்தியது. இத்தகைய நல அதிகாரிகள் பின் பற்ற வேண்டிய விதிமுறைகளும் வரையறுக்கப்பட்டன. இவர்களு டைய பணிகளால், ஒரு குறிப்பிடத்தக்க அளவு பணி கொடுப்ப வருக்கும் பணிபுரிபவருக்கும் இடையே நல்லுறவு ஏற்படத்தான் செய்தது. இவ்விருவரும் மனிதப் பண்போடு சிக்கல்களை ஆராய வேண்டும். ஒருவரையொருவர் நன்கு புரிந்துகொள்ள வேண்டும் என்ற கருத்துகளை அவர்களுடைய மனத்திலே பதியவைத்தவர் கள் தொழிலாளர் நல அதிகாரிகளே. தொழிற் சண்டைகளைத்தீர்த்து நல்லுறவை மேலோங்கச் செய்ய குடியாட்சிமுறையில் இயங்கும் வலிமைமிக்க தொழிற்சங்கங்களை அவற்றின் அவசியத்தைஉணர்ந்து பணி கொடுப்பவர்கள் அனுமதிக்க வேண்டும். இச் சங்கங்கள் செயற்பட அனுமதி மறுக்கப்பட்டால் எவ்வளவு முயற்சிகள் செய் தாலும் தொழிற்சாலைகளில் நல்லுறவு நீடிக்காது.

நட்பாக்கும் வாரியங்கள் (Concilation Boards)

தொழிலாளர் வழக்குகளை விசாரித்து நல்லுறவு நீடிக்கச் செய்ய நட்பாக்கும் வாரியங்களின் பணியை அரசாங்கம் ஒருபோதும் பயன் படுத்தியதில்லை. இத்தகைய வாரியங்களின் தலைவர்கள் கூறும் முடிவுகளைப் பணியாளர்களோ, பணி கொடுப்பவர்களோ ஏற்றுக்கொள்வதில்லை. எனவே, இத்தகைய வாரியங்கள் பயன் படுத்த இயலாத இயந்திரங்களாகவே இருந்தன. தொழிற் சண் டைகளைத் தீர்க்கச் சமாதானமாக்கும் அதிகாரிகள் நியமிக்கப்பட்ட னர். பல தொழிற் சண்டைகளைச் தீர்ப்பதில் இவர்கள் வெற்றியும் பெற்றுள்ளனர். இத்தகைய அதிகாரிகளுக்குப் போதிய தொழிற் சாலைப் பட்டறிவு இல்லையென்பதும், தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைப்

புரிந்துகொள்ளத் தெரியாதவர்கள் என்பதும் இவர்கள்மீது கூறப்பட்ட குறைகளாம்.

நடுவர் தீர்ப்பு மன்றங்கள் (Tribunals)

ஒவ்வொரு தொழிற்சண்டைக்கும் அதன் தன்மைக்கேற்ப அரசாங்கம் நடுவர் தீர்ப்பு மன்றம் அமைக்கலாம். இத் தீர்ப்பு மன்றத்திற்குத் தொழிலாளரோ, பணிகொடுப்பவரோ நேரிடையாகச் செல்லவியலாது. அரசாங்கம்தான் அத்தொழிற் சண்டையை நடுவர் மன்றத்திற்கு அனுப்பிவைக்க வேண்டும். எந்த ஒரு வேலை நிறுத்தத்தையும் தடை செய்யும் உரிமை அரசாங்கத்திற்கு உண்டு. அதுபோலப் பணி கொடுப்பவர்களால் கொண்டு வரப்படும் கதவடைப்பு முறையும் அரசாங்கத்தால் தடை செய்யப்படலாம். இத்தகைய தடைகளை அரசாங்கம் கொண்டுவரும்போதுதான் அரசாங்கம் தேவையின்றித் தலையிடுகிறது என்றும், ஒரு பக்கமாக நடந்து கொள்ளுகிறது என்றும் அரசாங்கத்தின் மீது குற்றம் சாட்டப்படுகிறது.

வேலை நிறுத்தங்களும் கதவடைப்புகளும் (Strikes-and Lockouts)

தொழிலாளர்கள் தங்கள் கோரிக்கைகளை நிறைவேற்றிக் கொள்வதற்காகக் கூலி உயர்வு பெற்றுத் தங்கள் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்திக் கொள்வதற்காக வேலை நிறுத்தம் செய்ய முற்பட்டார்கள். முதல் உலகப் போருக்கு முன்பு இப் பழக்கம் தொழிலாளர்களிடையே இல்லை. முதல் உலகப் போரின்போது குடியரசுக் கருத்துகள் பரவின. சுதந்திரம், சமத்துவம், சகோதரத்துவம் போன்ற உணர்வுகள் தொழிலாளர்களின் உள்ளங்களிலே குடியேறின. தொழிற்சாலைகள் வளர்ச்சி பெற்றன. தொழிலாளர்கள் பற்றாக்குறைவாக இருந்தார்கள். அவர்களுடைய வாழ்க்கைச்செலவு உயர்ந்திருந்தது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்படுத்தப்பட்டது. மேற்கூறிய காரணங்களால் பணிபுரிபவர்களிடைய ஒரு பொதுவான விழிப்புணர்ச்சி ஏற்பட்டது. இவ் வுணர்ச்சியால் தான் பணி கொடுப்பவர்களுக்கும் பணி புரிபவர்களுக்கும் இடையே தத்தம் திறமைகளை எடைபோடும் போரை ஏற்படுத்தி விட்டார்கள். 1929ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட சட்டம் வேலை நிறுத்தம் செய்வதோ, கதவடைப்புச் செய்வதோ சில தடைகளுக்கு உட்பட்டிருக்க வேண்டுமென அறிவித்தது. மக்களுக்குத் தேவையான அன்றாடப் பணிகளில் 14 நாட்கள் முன் அறிவிப்பின்றி வேலை நிறுத்தமோ,கதவடைப்போ செய்யப்படுமானால் அவைகளைச் சட்டத்திற்குப் புறம்பானவை என்று அறிவித்து தண்டனைகள் அளிக்கப்

பட்டன. ஒரு தொழிற்சண்டை சமாதான வாரியத்திற்கோ தொழிலாளர் வழக்குமன்றத்திற்கோ அனுப்பப்பட்டிருந்தால் வேலை நிறுத்தமும் கதவடைப்பும் நடைபெறக் கூடாதெனத் தடை விதிக்கப்பட்டது. இத்தகைய தடைகளின் விளைவுகளாகத் தொழிற்சாலைகளில் தொழிற் சண்டைகள் குறையத் தொடங்கின. ஆனாலும், இரு பிரிவினரிடையேயும் நல்லுறவு நீடிக்காமல் கசப்புணர்ச்சியே மேலோங்கி நின்றது.

வேலை நிறுத்தங்கள், கதவடைப்புபற்றிப் புள்ளி விவரங்கள்

1921-ஆம் ஆண்டுவரையில் ஏற்பட்ட தொழிற் சண்டைகள் பற்றிய புள்ளி விவரங்கள் கிடைத்திருக்கின்றன. முதல் உலகப் போருக்குப் பின்பு மிகப் பெரிய வேலைநிறுத்தங்களும் நடைபெற்றிருக்கின்றன. 1924-ல் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைச் செலவு குறைந்ததாலும், பணிச் சூழ்நிலைகளால் நன்மைகள் பல கிடைத்ததாலும் வேலைநிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கைகள் குறைந்தன. ஊதிய உயர்வு அளிக்கப்பட்டதாக அறிவித்த சிலவற்றை முதலாளிகள் திரும்பப் பெற்றுக்கொண்டதால்மட்டுமே சில வேலைநிறுத்தங்கள் தவிர்க்க முடியாதவைகளாயின. அயல்நாட்டுப் போட்டி உற்பத்தியாளர்களால் பணி கொடுப்பவர்கள் பண்ட உற்பத்திப் பிரிவில் பல சிக்கல்களுக்குள்ளாயினர். இப் போட்டியினின்று விடுபடத் தொழிலாளர்கள் ஆள்குறைப்புக் கொள்கையினைக் கடைப்பிடித்து உற்பத்திச் செலவைக் குறைக்கப் புதிய இயந்திரங்களைப் புகுத்த விரும்பினர். 1928-ல் பம்பாயில் உள்ள பஞ்சாலைத் தொழிலாளர்கள் இம் முயற்சிகளுக்கு எதிராக மிகப் பெரிய வேலைநிறுத்தம் செய்தார்கள். ஜம்ஷெட்பூரில் உள்ள இரும்பு எஃகுத் தொழிற்சாலையிலும், இரயில் வேக்களிலும் வேலைநிறுத்தங்கள் நடைபெற்றிருக்கின்றன. இவற்றின்பயனாக மொத்த வேலைநிறுத்தங்கள் 129-ல் இருந்து 203 ஆக உயர்ந்துவிட்டன. 1927-ல் 1,31,655 தொழிலாளர்கள்மட்டுமே வேலைநிறுத்தம் மேற்கொண்டிருந்தார்கள். 1928-ல் மொத்தம் 5,06,851 தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டிருந்தார்கள். இவ் வாண்டிலேதான் நூற்பு ஆலைத் தொழிலாளர்கள் வன்முறையிலே ஈடுபட்டிருந்தார்கள். கம்யூனிஸ்டுகளின் தூண்டுதலால் வன்முறைகள் தலைவிரித்தாடின. இவ்வாறுகத் தொழிற் சண்டைகளைத் தீர்க்கும் முயற்சிகளில் தோல்விகள் பல கண்டதால், தொழிற்சாலைகளில் புயற்காற்று வீசத் தொடங்கியது. சில வேலை நிறுத்தங்களின் பயனாக உற்பத்தி மிகக் குறைந்தது. சில சமயங்களில் தொழிலாளர்களின் கூலி குறைக்கப்பட்டதாலும் பல வேலை நிறுத்தங்கள் ஏற்பட்டிருக்கின்றன. 1935-ல் மாநிலங்களுக்கு அதிகமான அதிகாரங்கள் வழங்கப்பட்டது. இந்த விளைவுகளால்

தொழிலாளர்கள் அதிக நற்பணிகளையும் நன்மைகளையும் அரசாங்கத்திடமிருந்து எதிர்பார்த்தார்கள். எதிர்பார்த்தவை நடக்கவில்லை என்றபோது கூலி உயர்வு கிடைக்காதபோது, தொழிலாளர்கள் ஒற்றுமை என்னும் கருவியைப் பயன்படுத்தி அடிக்கடி வேலைநிறுத்தம் செய்ய முற்பட்டார்கள். அவர்களின் வாழ்க்கைச் செலவு உயர்ந்துகொண்டே சென்று குறைவான கூலியைக் கொண்டு துன்பகரமான வாழ்க்கையை நடத்தினர்கள். உத்திரப் பிரதேசத்திலும், பஞ்சாபிலும், தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைச் செலவு மூன்று மடங்கு உயர்ந்திருந்தது. எனவே, கூலி உயர்வும் ஊக்கப்பரிசுக் கோரிக்கையும் 52 சதவிகிதத் தொழிற் சண்டைக்குக் காரணமாக அமைந்தன. 1939-ல் 4 இலட்சம் தொழிலாளர்கள் ஈடுபட்டு 406 தொழிற் சண்டைகளை மிகப் பெரிய சாதனைகளாக ஏற்படுத்தினர் கள். 1942-ல் அரசியல் தொல்லைகளினுலும் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைச் செலவு உயர்வாலும் வேலைநிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை உயர்ந்தது. 1945-ல் மொத்தம் 820 தொழிற் சண்டைகள் தோன்றின. பஞ்சாலைகளிலும், பட்டு, கம்பளி, உற்பத்தி ஆலைகளிலும் 231 சண்டைகளும் பொறியியற் தொழிற்சாலைகளில் 103 சண்டைகளும் ஏற்பட்டன. இந்தியாவிலேயே பம்பாயில்தான் 317 தொழிற்சண்டைகள் ஏற்பட்டிருக்கின்றன. வங்காளத்தில் 217 சண்டையும் மத்தியப் பிரதேசத்தில் 105 சண்டையும் ஏற்பட்டுத் தொழில் அமைதியைச் சீர்குலைத்தது. இன்றளவும் தொழிற் சண்டைகளுக்குக் கூலிமட்டமும் ஊக்கப்பரிசும் (Bonus) காரணங்களாக அமைகின்றன. பம்பாயில் உள்ள பஞ்சாலைகளில் கூலியின் அளவை ஒழுங்குபடுத்தவேண்டும் என்பதற்காக வேலைநிறுத்தமும், மத்தியப் பிரதேசத்தில் கூலி உயர்வு கோரியும், மேற்கு வங்காளத்தில் பணி நீக்கம் செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்களை மீண்டும் பணியில் அமர்த்தும்படி கோரியும்,பல வேலைநிறுத்தங்கள் தோன்றியிருக்கின்றன.

தொழிற்சாலையில் பணியாளர் பணி கொடுப்பவர் இடையே நல் உறவு நீடிக்கப் பின்பற்றப்பட வேண்டிய சில அடிப்படைக் கொள்கைகள்

1950-ல் அரசாங்கம் பாராளுமன்றத்தில் தொழிலாளர் உறவுமுறை நீடிக்க இரண்டு சட்டக் கருத்துகளை அனுமதிக்காக வைத்தது. ஒன்று, தொழிலாளர் உறவு முறைச் சட்டமும், மற்றொன்று, தொழிற்சங்கச் சட்டமும் ஆம். ஆனால், பாராளுமன்றம் கலைக்கப்பட்டுவிட்டதால் அவைகள் சட்டங்களாக வெளிவரவில்லை. அவை இரண்டிலும் கண்டிருந்த கருத்துகளை எல்லா அரசியல் கட்சிகளும் எதிர்த்தன. தொழிற்சண்டைகளைத் தீர்ப்பதற்குப் பதிலாக இச்

சட்டத்தால் தொழில் அமைதி குன்றிவிடும் என்று கூறினர். எனவே, 1956ஆம் ஆண்டில் தொழிற் சண்டைச் சட்டத்தில் சில வரவேற்கத்தக்க திருத்தங்கள் செய்யப்பட்டன. தொழிற்சாலை களுக்குள்ளேயே ஒப்பந்த முறை மேற்கொள்ளப்பட்டால்தான் தொழிலில் அமைதி பிறக்கும்; உற்பத்தியின் அளவு உயரும். எனவே, பணி கொடுப்பவர்களும், பணிபுரிபவர்களும் தன்னம் பிக்கையோடு கடமையுணர்ச்சியோடு தொழிற்சண்டைகளைத் தீர்ப்பதில் அரசுக்கு உதவிபுரிய வேண்டும். இம் முயற்சிகளால் இலாபம் பெருகுவதோடு எல்லாமக்களுக்கும் பணிவாய்ப்புக்கிட்டும். தொழிற்சாலைகளில் அமைதி குன்றி உற்பத்தி குறையும் சூழ்நிலை உருவானல் நிலைமையைச் சமாளிக்க என்ன செய்யவேண்டும் என் பதை ஆராய்ந்தபோது அவசர நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படவேண் டும் என்ற விடைதான் கிடைத்தது. அந் நேரங்களிலெல்லாம் சட்டப்பேரவை, அரசாங்கத்திற்கு அதிக அதிகாரங்களை வழங்க வேண்டும். சட்டப்பேரவை கூடாத நேரங்களில் நெருக்கடி நிலைமை ஏற்படுமானல் அவற்றைச் சமாளிக்க அதிக அதிகாரங் கள் முன்பே வழங்கப்பட்டிருக்க வேண்டும். சமுதாயத்திற்குத் தீங்குகள் பல விளையும் என்ற நிலை இருந்தால்தான் அவசரகால அதிகாரங்கள் பயன்படுத்தப்படலாம். அவசரகால அதிகாரங்களைப் பயன்படுத்துவதற்கு முன்பு மாநில அரசுகள் மத்திய அரசாங் கத்தையும் மற்றும் பல கட்சிகளையும் கலந்தாலோசிக்க வேண்டும். கட்டாயத் தீர்ப்புச் சொல்லும் முறை கைவிடப்படவேண்டுமானல் ஒவ்வொரு கட்டத்திலும் பணிகொடுப்பவர்களிடம் அரசாங்கமும் தொழிற்சண்டையைத் தீர்க்கும் முயற்சியில் அதிகாரிகளுக்கு ஆத ரவு தரவேண்டும் சமாதான வாரியங்களால் தொழிற் சண்டை தீர்க் கப்படாவிட்டால் தொழிலாளர் வழக்கு விசாரணை மன்றத்திற்கு அனுப்பிவைக்கப்படும். அச் சூழ்நிலையில் தொழிலாளர்களும் பணி கொடுப்பவர்களும் ஓர் ஒப்பந்தம் காண முன்வருவார்கள். அப்படி ஓர் ஒப்பந்தம் ஏற்படவில்லையென்ருல் தொழிற்சாலையில் அமைதி யிராது. மேற்கண்ட முயற்சிகள் யாவும் தோற்றுப்போனல் வேலை நிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு முன்வந்து இறுதி முடிவை அறிவிக் கும். உற்பத்திப்பெருக்கத்தை மனதில் கொண்டு எல்லோருக்கும் பணிவாய்ப்பு என்ற இன்பச் சூழ்நிலையைக் கருதி தொழிற்சண்டை களை ஒப்பந்தங்களாலும், சமாதானங்களாலும் தீர்ப்பது அறி வுடைமையாகும். பணியாளர்களும், பணி கொடுப்பவர்களும், கூட்டு ஒப்பந்த முறையில் தொழிற்சண்டைகளைத் தீர்த்தால் இரு பிரிவினரிடையேயும் நல்லுறவு நீடிக்கும். அந்த ஒப்பந்தப்பத்திரத்தில் பணி கொடுப்பவர் கையெழுத்திட்டால், பணியாளர்களின் நேர்மை யான கோரிக்கைகளை ஒப்புக்கொள்வதாகப் பொருள்படும். அது போல் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் தொழிலாளர்களின் சார்பாகப்

பண்ட உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்கு தொழிற்சாலையின் வளர்ச்சிக்குத் தங்கள் முழு ஒத்துழைப்பினையும் அளிப்பதாக வாக்குறுதி அளித்துக் கையொப்பம் இடுவார்கள். தொழில் அமைதி சீர் குலைந்தபிறகு எடுக்கும் முயற்சிகளுக்குப் பதிலாக அத்தகைய தீமைகளை வராமல் தடுப்பது எங்ஙனம் என்று ஆராய்ச்சி செய்யவேண்டும். தொழிற்சண்டைகள் ஏதும் இராவிட்டாலும்கூட நட்பு உண்டாக்கும் அதிகாரி பணி கொடுப்போர்களையும், பணி புரிவோர்களையும் அழைத்துப் பொதுவான தொழில் சிக்கல்கள் பற்றிப் பேசி தொழிற்சண்டைகளை ஏற்படாமலிருக்க முயற்சிசெய்வார். மக்களின் பொது நன்மையைக் கருத்தில்கொண்டு, மேலே கண்ட வழிகளில் ஏதேனும் ஒன்றைப் பின்பற்றித் தொழிற்சாலைகளில் நல்லுறவு நீடிக்கச் செய்யவேண்டும். சமாதானப் பேச்சின் மூலம், எப் பிரச்சினையையும் தீர்க்கலாம் என்ற எண்ணம் இன்னும் இந்திய மக்களுடைய இதயங்களிலே இடம்பெறவில்லை. இரு பிரிவினரிடையேயும், நல்ல நம்பிக்கை வளரவேண்டும். மனிதர்களுக்குள்ளே உறவுமுறை எப்படி இருக்கவேண்டுமோ அவ்வாறே பணி கொடுப்பவருக்கும், பணிபுரிபவருக்கும் இடையே இருத்தல் வேண்டும்.

இந்தியாவில் தொழிலாளர் உறவு முறை முன்னேற்றம் (Progress of industrial relations in India)

1920ஆம் ஆண்டில் தொழிலாளர்கள், தொழிற்சங்கங்களை அமைத்தார்கள். அச் சங்கங்களைப் பணிகொடுப்பவர்கள், எதிரி அமைப்புகளாகக் கருதினர். பணிகொடுப்பவர்கள், தொழிலாளர் நல அதிகாரிகளை நியமித்து தாங்கள் இடும் ஆணைகள் நியாயம் உள்ளதாக இருந்தாலும், நியாயமற்றதாக இருந்தாலும் அவற்றைச் செயற்படுத்தும்படி அவர்களைக் கட்டாயப்படுத்தினார்கள். இத்தகைய அதிகாரிகளும் நிர்வாகிகளின் அங்கங்களாகவே பணியாற்றினார்கள். தொழிற்சங்கங்களுடன் நெருங்கித் தொடர்புகொள்ளாமல் இருக்கும்படி அவர்கள் கேட்டுக்கொள்ளப்பட்டார்கள். இத்தகைய காரணங்களால் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள், தொழிலாளர் நல அதிகாரிகளின் பணிகளைச் சந்தேகக் கண்கொண்டு பார்த்தனர். தொழிலாளர்களின் நடவடிக்கைகளை மறைமுகமாகக் கண்காணிக்கும் பணிகொடுப்பவர்களின் பிரதிநிதிகளாகவே இவர்கள் கருதப்பட்டனர். நிர்வாகிகளின் தனிப்பட்ட அதிகாரிகள், தொழிற்சண்டைகளைத் தீர்க்கப் பல முயற்சிகளை மேற்கொள்வார்கள். தொழிலாளர்களுடன் நெருங்கித் தொடர்புகொண்டு நிர்வாகத்தினரின் கொள்கைகளை அவ்வப்போது விளக்குவர். அதுபோலவே தொழிலாளரின் திட்டங்களைப் பணிகொடுப்பவர்களுக்கு அவ்வப்

போது கூறுவர். சுருங்கச் சொன்னால் இவ் விரு பிரிவினர்களையும், இணைக்கின்ற பாலமாக இவ் வதிகாரிகள் விளங்குகின்றனர். இவர்களுடைய தூய்மையான பணியின் காரணமாக தொழிலாளர்களின் உள்ளங்களிலும், பணிகொடுப்போரின் உள்ளங்களிலும் விரும்பத்தக்க மாறுதல்கள் நிகழ்ந்துள்ளன. அதுபோலவே, தொழிலாளர்களின் கோரிக்கைகளை நிறைவேற்றவும், அவர்களது நியாயமான குறைகளைப் பணிகொடுப்போர்களிடம் எடுத்துரைக்கவும் இவர்கள் தயங்குவதில்லை. இவர்கள் கொடுக்கும் யோசனைகளை எல்லாம் பணிகொடுப்பவர்கள் ஏற்றுச் செயற்படுத்த வேண்டும். ஏனெனில் இருதரப்புச் சிக்கல்களை நன்குணர்ந்து இவர்கள் செயற்படுகிறார்கள். ஆகையால், பொதுத் துறையில் அதிகமான அதிகாரிகள் நியமிக்கப்பட்டிருக்கிறார்கள். அவர்களுடைய கல்வி, திறமை, பட்டறிவு போன்றவற்றிற்கு ஏற்பப் பணிவாய்ப்புப் பெறுகிறார்கள். தொழிற்சாலைகள் மேலும் வளம்பெற, தொழில்அமைதிகாண, நல்லுறவு நீடிக்க, இவர்களது பணி அவசியம் தேவையென அரசாங்கம், பணிகொடுப்பவர், பணிபுரிபவர் ஆகிய முத்தரப்பினரும் தற்போது ஒப்புக்கொண்டுள்ளனர். தொழிற்சண்டைகளைத் தீர்க்க, பொதுமக்களின் நல்லெண்ணம்தான், உறுதுணையாக இருக்கும் என்றால் அது மிகையாகாது. அரசாங்கம், பணிகொடுப்பவர், பணிபுரிபவர் ஆகியோருடைய நடவடிக்கைகளைப் பொது மக்கள் நாள்தோறும் கூர்ந்து கவனித்து வருகிறார்கள். இன்றைய நிலையில் பண்ட உற்பத்தி பெருக, வளம்கொழிக்க, தொழிலாளி பணிகொடுப்பவரிடையே நல்லுறவு மேலும் மேலும் வளரவேண்டும்.

14. தொழிலாளர் சட்டங்கள்

(Labour laws)

தொழிலாளர்களுக்காகச் சட்டம் இயற்றுதல் என்பது அண்மைக்கால நடவடிக்கைகளுள், முக்கியத்துவம் பெற்ற ஒன்றாகும். ஆண், பெண், சிறு தொழிலாளர்கள், தங்கள் உடலுக்குத் தீங்கு விளைவிக்கும் இடங்களில் பணிபுரிந்தாலும் பாது காப்பற்ற இடங்களில் பணிபுரிந்தாலும், நற்பணிகளைப் பெற இயலாத இடங்களில் பணிபுரிந்தாலும், தொழிலாளர் சட்டங்கள் அவசியமாகின்றன. தொழிற் புரட்சிக்கு முன்பு தொழிலாளர்கள், தாங்களே பணி கொடுப்பவர்களாகவும் பணிபுரிபவர்களாகவும் இருந்தார்கள். கச்சாப் பொருள்களைத் தாங்களே வாங்கி உற்பத்திக் கருவிகளை அவர்களே சொந்தமாக விலைக்கு வாங்கித் தங்கள் விருப்பம்போல் பண்டங்களை உற்பத்தி செய்து, அங்காடிகளுக்குக் கொண்டுசென்று, பண்டங்களைப் பரிமாற்ற முறையில் வாணிபம் செய்தார்கள். பிறரது உதவியின்றித் தாங்களே பண்ட உற்பத்தியில் ஈடுபட்டு உற்பத்தி நுணுக்கங்களை அறிந்ததால் மனநிறைவு பெற்றார்கள். கிராமப்புறங்களிலே அவர்கள் வாழ்ந்த தால் அவர்களுடைய விருப்பங்களும் குறைவாகவே இருந்தன. தங்களுடைய அன்றாட விருப்பங்களை மட்டும் பூர்த்திசெய்து கொள்ளும் தன்நிறைவு பெற்றிருந்தனர்.

தொழிற் புரட்சிக்குப்பிறகு, பெரும் தொழிற்சாலைகள் தோன்றி உற்பத்தியில் பல மாறுதல்கள் தோன்றியதால் முன்பு தானே முதலாளியாக இருந்தவன் இம் முறையில் கூலி ஈட்டுபவனாக மாறுகிறான். பெரும்பாலான கிராமப்புற மக்கள் தங்கள் குடும்பங் களுடன் நகர்ப்புறங்களுக்குச் சென்று பணி வாய்ப்புப் பெற்றனர். உற்பத்திப் பணி முழுவதிலும் ஈடுபட்ட தொழிலாளர்கள் தொழிற் புரட்சிக்குப் பிறகு இயந்திரத்தை இயக்குபவர்களாக மாறி விட்டார்கள். இவர்கள் உற்பத்திக்காக முன்பு வைத்திருந்த பணி

களையும் கருவிகளையும் இழந்து, தங்களிடம் கொடுக்கப்பட்ட இயந்திரங்களின் உதவியால் பண்ட உற்பத்தியில் ஈடுபட்டனர். முன்பெல்லாம் ஒரு பண்டத்தின் எல்லா உற்பத்திப் பிரிவுகளிலும் அவன்மட்டும் ஈடுபட்டிருந்தான். ஆனால், உழைப்புப் பகுப்புக் கோட்பாட்டின்படி (Division of labour) ஒவ்வொரு தொழிலாளரும் ஒரே ஒரு உற்பத்திப் பிரிவில்மட்டுமே தான் பணியினைச் செலுத்தவேண்டும். ஆனால், தொழிற்சாலையில் இவன் வாங்கும் கூலியானது புதிய நகர்ப்புற வாழ்க்கைச் செலவுக்குப் பற்றாக்குறையாகவே இருந்தது. தொடக்கத்தில் ஏதோ பணிவாய்ப்புக் கிடைத்திருந்தாலும் அவரது உழைப்புக்குப் பாதுகாப்பு ஏதும் இல்லை. உற்பத்திப் பெருக்கத்தினாலும், வாணிபச்சுழலாலும் (Trade cycle) சில நேரங்களில், பணிவாய்ப்பின்றி வாட நேரிடுகிறது. எந்த ஒரு காரணத்தையும் காட்டாமல் பணியாளர் வேலையிலிருந்து நீக்கப்படும் உரிமையினைப் பணி கொடுப்பவர் பெற்றிருந்தார்கள். இத்தகைய காரணங்களால் தொழிலாளர்கள் பொருளாதாரத் தீமைகளை ஒருங்கேபெற்றார்கள்.தொழிற்சாலைகளின்எண்ணிக்கைபெருகும் போது நகரங்களில் சுகாதாரமற்றசேரிப்பகுதிகள் அதிகமாகின்றன. அவற்றால் தொழிலாளர்களின் உடல்நலமும் பாதிக்கப்படுகின்றது. அத்துடன் வீட்டுப்பற்றாக்குறை ஏற்பட்டு நெருக்கடிமிக்க இடங்களில் அவர்கள் உயிர்வாழும் சூழ்நிலை உருவாகிறது. தொழிற்சாலைகளிலும் பணிபுரிவது இடர்ப்பாடுகள் நிறைந்த வாழ்க்கையாகத் தோன்றுகிறது. அதிக முதலீடு செய்து தொழிற்சாலையில் இயந்திரங்களைப் பொருத்தி உற்பத்தியைப் பெருக்க எண்ணும் பணி கொடுப்பவர்கள், தொழிலாளர்களின் உடற் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதில்லை. தொழிலாளர்களின் அதிகப் பணி நேரக் கடுமையான உழைப்பு அவர்களின் உடல்நலனைப் பாதித்து விடுகிறது. தொழிலாளர்களுக்கு ஓய்வும், பொழுதுபோக்கும் இருப்பதில்லை. இயந்திரங்களைக் இயக்கும்போது தொழிலாளர்கள் அடிக்கடி விபத்துகளுக்கு உட்பட்டு உயிரையோ, உடல் அவயவங்களையோ இழந்துவிடுகின்றனர். விபத்துகள் அன்றாட நடவடிக்கைகள் என்று சொல்லும் அளவுக்கு அவற்றின் எண்ணிக்கை நாள்தோறும் உயர்ந்த வண்ணமே இருந்திருக்கின்றது. விபத்துகளுக்கு ஈடாக இழப்பீடு கேட்கும் உரிமைகளையும், நெடு நாட்கள் வரை பெருமலேயிருந்தார்கள். உழைப்பின்மூலம் ஊதியம் என்ற ஒன்றையே வருமானமாகக் கொண்டிருக்கும் தொழிலாளர்கள் அடுக்கடுக்கான துன்பங்களைப் பெற்றார்கள். கூடுதல் வருமானம் பெறத் தொழிலாளரின் மனைவி, குழந்தைகள் எல்லோரும் வேலை தேடிப் புறப்பட்டார்கள். இவ் வாய்ப்பை நன்கு பயன்படுத்திக் கொண்ட பணி கொடுப்பவர்கள் அவர்களுக்குக் குறைவான கூலி

கொடுத்து, அதிக உழைப்பினைப் பெற்றனர்கள். தொழிலாளர்கள் கிராமப்புறங்களில் எளிமையாக வாழ்ந்துவிட்டு நெருக்கடி மிக்க தொழில் நகரங்களுக்கு வந்து குறைவான வருமானத்தோடு வாழ்வது சற்றுக் கடினமாகவே தென்பட்டது. தொழிலாளர்களின் அதிகமான உழைப்பினைப் பெற்று நாட்டில் பண்ட உற்பத்தி பெருக்கவும், செல்வத்தின் அளவும் உயர்ந்தது. ஆனால், பல தொழிலாளர்களுக்குப் பணிவாய்ப்புக் கிடைக்க வில்லை. குறைவான கூலி மட்டத்தில் பெண்களும் சிறுவர்களும், அதிக அளவில் பணியில் சேர்க்கப்பட்டனர். பாதுகாப்பற்ற பணிமுறை, மிகவும் குறைவான கூலி, சுகாதாரமற்ற பணிச்சூழல்கள், உடல் நோய்கள், தொழிற்சாலையில் தோன்றும் விபத்துகள் போன்ற துன்பங்களால் தொழிலாளர் பொதுமக்கள் வாடினர். இத்தகைய தீமைகளால் தொழிலாளர்களுக்கும் பணிகொடுப்பவர்களுக்கும் இடையே நல்லுறவு சீர்கெட்டுத் தொழிலாளர் பிரச்சினைகள் தோன்றின. இத்தகைய பிரச்சினைகள் சமுதாயத்தையே அச்சுறுத்தின. இவைகளுக்குத் தொடக்கத்திலேயே தீர்வுகள் காணவேண்டும். பணிகொடுப்பவர்கள் தங்களுடைய ஏராளமான மூலதனத்தை இயந்திரங்களில் ஈடுபடுத்தி அவைகளை உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்குப் பயன்படுத்தினர். இயந்திரங்களை நன்கு பராமரிப்பதும் தொழிற்சாலையை முன்னேற்றமடையச் செய்வதும் அதிக இலாபம் பெறுவதும்தான் அவர்களுடைய தலையாய நோக்கங்களாக அமைந்தனவே தவிர, அவ் வியந்திரங்களை இயக்கும் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தைப் பற்றி அவர்கள் கவலை ஏதும் கொள்ளவில்லை. ஏனெனில், தொழிலாளர்களை மிக எளிதில் பணியில் அமர்த்தமுடியும். அதுபோல அவர்களைப் பணியிலிருந்து நீக்கவும் முடியும் என்று பணிகொடுப்பவர்கள் கருதினர்கள். சுருங்கச் சொன்னல் தொழிலாளர்களுக்கு அன்றாட வாழ்க்கைக்குத் தேவையான இன்றியமையாத பண்டங்களை வாங்கும் அளவிற்காவது கூலி கொடுக்கப்படவேண்டும் என்று பணி கொடுப்பவர்கள் கருதவில்லை தொழிலாளர்கள் கல்வி அறிவு பெருதவர்களாக இருப்பதாலும், வறுமையால் வாடுவதாலும் அறியாமை என்னும் இருளில் மூழ்கிக் கிடப்பதாலும் தங்களுடைய அடிப்படை உரிமைகளை ஆதாரத்துடன் பெற முடியாதவர்களாக இருந்தார்கள். இவர்களுடைய வறுமையை நன்கு முதலாளிகள் பயன்படுத்திக் கொண்டார்கள். தொழிலாளர்களுக்குப் பணிமூலம் கிடைக்கும் வருமானம்தான் அவர்கள் உயிர்களைக் காப்பாற்றுகிறது என்பதால் கூலிமட்டம், பணிநேரம், பணிநீக்கம், கூலிக்குறைப்பு, விடுமுறையின் அளவு போன்ற எல்லாவற்றையுமே பணிகொடுப்பவர்களே தீர்மானிக்கிருர்கள். பணிகொடுப்பவர்கள் தங்களிடம்

உள்ள அதிக செல்வாக்கினுல், இத்தகைய செய்கைகளை எளிதாகச் செய்யமுடிகிறது. தொழிலாளர் பெருமக்கள் இத் தீமைகளை எதிர்த்து நியாயம் தேவை என்று ஒருமித்த குரல் எழுப்பினுல் சிவில், கிரிமினல் வழக்குகள் அவர்கள்மீதுபோடப்பட்டு இந்த நாட்டுச் சட்டம் தொழிலாளர்களுக்குத் தாராள தண்டனைகளை வழங்கியது. பல தொழிலாளர்கள் தாங்கள் இவ் எதிர்ப்புக் கூட்டத்தில் சேர்ந்தால் பணி நீக்கம் செய்யப்படுவோம் என்று அஞ்சி வாளாவிருந்தனர். அரசாங்கம் நாட்டில் சட்டம், ஒழுங்கு பராமரிக்கப் படவேண்டும் என்று கூறித் தொழிலாளர்கள் ஒன்று கூடி, பணிச்சூழல்கள் பற்றி விவாதிப்பதை அனுமதிக்கவில்லை. தொழிலாளர்களின் அமைப்புக்குச் சட்ட அனுமதி தரப்படவில்லை. தொழிலாளர் நல அமைப்பில் பாடுபடுவோரைச் சிவில், குற்றப் பிரிவு வழக்குகளில் சேர்த்துத் துன்புறுத்தினர். இத்தகைய சிக்கல்களை எல்லாம் தொழிலாளர்கள் அரசாங்கத்திடம் பலமுறை எடுத்துரைத்தும், அது பாராமுகமாகவே இருந்தது. அரசாங் கத்தின் தலையாய நோக்கம், நாட்டில், சட்டம், ஒழுங்கு பாது காக்கப்பட வேண்டியதுதான்.

நாட்டில் உள்ள ஒவ்வொருவரும் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதில் ஆர்வம் காட்டிஞர்கள். தொழிலாளர்கள், பணிகொடுப் பவர் அரசாங்கம் ஆகிய மூவரும்தாம் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளோடு நேரிடையாகத்தொடர்புகொண்டவர்கள். ஆனுல், இதில்வேடிக்கை என்னவென்ருல் இந்த மூன்று பிரிவினர்களில் எவரும் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க முயற்சிகளை மேற்கொள்ளவில்லை. அன்பு, பண்பு கொண்ட சில நிறுவனங்களும், சமூகப் பணிபுரியும் தனிப் பட்ட மனிதர்களும், முதன் முதலாக இப் பிரச்னையின்மீது தங்கள் கருத்துகளைச் செலுத்திஞர்கள். மனிதப் பண்புகளைப் போற்றிப் பாதுகாக்க வேண்டும் என்ற எண்ணத்தில்தான் மேற்கூறிய வர்கள் இப் பணியில் ஈடுபட்டார்கள். நாட்டில் நிலவும் தொழிலா ளர் பிரச்சினைகளால் எவ்வாறு சமுதாயத்திற்குத் தீங்குகள் விளை கின்றன என்பதைப் பொதுமக்களுக்கு இவர்கள் சித்தரித்துக் காட்டிஞர்கள். இவர்களது சீரிய தலைமையின்கீழ் தொழிலா ளர்கள் அனைவரும் ஒன்று திரண்டு தொழில் அதிபர்களுக்கு எதி ராக ஆர்ப்பரித்தனர். இதற்குப் பின்புதான் தொழிலாளர்களுக்கு நற்பணிகளை அளிப்பது தங்களது முதற் கடன் என்று சில தொழி லதிபர்கள் உணர்ந்தார்கள். இம் முயற்சிகளுக்குப் பொதுமக்களின் ஆதரவும் கிட்டியது. அதற்குப் பிறகுதான் அரசாங்கம் தன்னு டைய வழக்கமான தலையிடாக் கொள்கையைச் சுற்றே தளர்த்தித் தலையிட்டுத் தொழிலாளர்களின் துயரங்களைக் களைய முன்வந்தது. நம் நாட்டில் பல மக்கள் பணி மன்றங்களும் இந்தியப் பணியாளர்

கழகங்களும் தொழிலாளர் சிக்கல்களைத் தீர்ப்பதற்கு வெகுவாக உதவியுள்ளன. தொழிலாளர்கள் தங்களுடைய தலைவர்களின் உதவியாலும், தொழிற்சங்க அமைப்பாலும், கூட்டு நடவடிக்கைகளாலும் தங்களுடைய வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்திக்கொள்ள முயற்சி செய்தனர். தொடக்க நிலைகளில் தொழிலாளர்களின் முயற்சிகள் யாவும் பயனற்றுப் போயின. இத் தோல்விகளுக்குக் காரணம் என்னவெனில் தொழிலாளர்களும் பணிகொடுப்பவர்களும் சமுதாயத்தில் ஒரே தளத்தில் வாழவில்லை. மேலும், தொழிலாளர்கள் கூலியின்றித் தங்கள் வாழ்க்கையை அமைத்துக்கொள்ள முடியாத நிலையில் இருக்கிறார்கள். தொழிற்சாலைகளில், தொழிலாளர்களுக்குப் பல வசதிகள் அளிக்கவேண்டும்; அவர்களது துன்பச் சுமை குறைய வேண்டும்; அவற்றிற்கான முயற்சியில் இறங்கவேண்டும் என்று சில நேர்மை உள்ளம் படைத்த பணிகொடுப்பவர்கள் உணர்ந்தார்கள். மேலும், தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் கூலியும், நலச்சலுகைகளும் அவர்களுடைய பண்ட உற்பத்தித் திறனை அதிகரிக்கச் செய்து பணிகொடுப்பவருக்கு அதிக இலாபம் கிடைக்கக்கூடும். அரசாங்கம்தான் நாட்டில் உள்ள எல்லா மக்களின் சிறந்த பாதுகாப்பாளன். தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் பொருளாதார சமுதாய, இன்ப துன்பங்களுக்கு அரசாங்கமே காரணம். வருடங்கள் உருண்டோடியபோது இதுவரையில் வாளாவிருந்தது போதும், இனி தொழிற்சண்டைகளில் தலையிட்டுத் தொழிலாளர்களின் நலனைப் பாதுகாக்கவேண்டும் என்று அரசாங்கம் கருதியது. அரசாங்கத்திடம் அதிக அதிகாரம் இருப்பதால் சட்டங்களின்மூலமும், நிர்வாக நடவடிக்கைகள்மூலமும் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க அரசாங்கம் உறுதியான நடவடிக்கைகளை எடுக்கமுடியும். தொழிலாளர் நலம் காக்கும் சட்டங்கள் பல இயற்றப்பட்டு அவைகளைச் செம்மையாகச் செயற்படுத்தினால் தொழிலாளர்களைத் துன்புறுத்தும் அபாயம் தரக்கூடிய விளைவுகள் எல்லாம் மறைந்து போகும்.

தொழிலாளர் சட்டங்களின் குறிக்கோள்கள்

இத்தகைய சட்டங்கள் யாவும் சில பொதுவான கொள்கைகளை அடிப்படையாகக்கொண்டவை. சமுதாய நேர்மை மேற்கண்ட அடிப்படைகளில் ஒன்றாகும். தொழிற்சாலைகளில் பணிகொடுப்பவர்கள் ஈட்டும் இலாபம் முழுவதும், தொழிலாளர்களுக்கும், அவர்களது உடல்நலத்திற்கும், பாதுகாப்புச் செலவுகளுக்கும் பகிர்ந்து அளிக்கப்படவேண்டும். பெரும்பாலும் பணிகொடுப்பவர்கள் தொழிலாளர்களின்மீது ஆதிக்கம் செலுத்துகிறார்கள். தொழிற்சாலைகளில் முன்பெல்லாம், தொழிலாளர்கள் எவ்வளவு நாட்கள்

பணிபுரிகிறார்களோ அவ்வளவு நாட்களுக்குமட்டுமே கூலி பெற்று வந்தார்கள். தொழிலாளர்கள் பணியில் ஈடுபடும்போது விபத்து களுக்கு உட்பட்டால் அவர்களுக்கு இழப்பீட்டுத்தொகை ஏதும் கொடுக்கவில்லை. ஏனெனில், ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் பணியில் ஈடுபடத் தோன்றியவுடன் பல இடர்ப்பாடுகளை ஏற்கத் தயாராக இருக்கவேண்டும் என்று பணிகொடுப்போர் எதிர்பார்க்கின்றார்கள்.

தொழிலாளர் இழப்பீட்டுச் சட்டம் இயற்றப்பட்ட காலம்வரை இக் கருத்தே எங்கும் நிலவி வந்தது. ஆனால், தொழிலாளர்கள் விபத்துகளுக்கு உட்பட்டால் அவர்களுக்குத் தீங்குகள் ஏதேனும் நேருமானால் இழப்பீடு (Compensation) அளிக்கப்படவேண்டும் எனச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இச் சட்டம் சமுதாய நேர்மையின் கீழ் இயற்றப்பட்டது. தொழிலாளர்கள் குறைந்த அளவுக் கூலி பெற உரிமையுடையவர்கள் என்பதும் தொழிலாளர் சட்டத்தின் ஒரு பகுதியாகும். தொழிற்சாலைச் சட்டங்களின் விதிமுறைகள் பணிநேர அளவினை நிர்ணயித்தல் கூடுதல் நேரப்பணி, விடுமுறை உரிமைகள், நலம்பயக்கும் பணிகள், பாதுகாப்பான பணிச் சூழ் நிலைகள் போன்றவைகள் யாவும் தொழிலாளர் சட்டங்களுக் காகவே உருவாக்கப்பட்டன.

சமுதாய நேர்மை : தொழிலாளர் சட்டத்தின் மற்றோர் அடிப்படைக்கொள்கை, சமுதாய நேர்மையாகும். கடந்தகாலப் பட்டறிவைக் கொண்டு தொழிலாளர்களுக்கு உதவிகள் பல புரிந்திட நலம் பயக்கும் சட்டங்கள் பல இயற்றப்பட வேண்டும். மாறிவரும் காலங்களுக்கு ஏற்பச் சட்டங்களும் பல திருத்தங்கள் கொண்டுவர வேண்டும். தொழிலாளர்களின் நன் மைக்காக இயற்றப்படும் சட்டங்கள் யாவும், சமூக நேர்மையின் அடிப்படையிலேயே அமையவேண்டும் மேலும், தொழிலாளர் சட்டங்கள்பற்றி பல நாடுகளுக்கு இடையே ஒருமித்த கருத்துகள் நிலவ வேண்டும். அதற்காகத்தான் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு அயராது முயற்சி செய்கிறது. இத் தொழிலாளர் அமைப்பு நாடெங்கிலும் உள்ள தொழிலாளர் பிரச்சினைகளுக்கு ஒரே மாதிரியான தீர்வு காண முயலுகிறது. மேலும் இந்தப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு தொழிற்சாலைகளில் பணி கொடுப்பவர்கள், பணிபுரிபவர்களுக்கு இடையே நல்லுறவு ஏற்பட முயற்சி செய்பவர்களுக்காகப் பொதுவான மேடை ஒன்று அமைத்து அங்குத் தொழிற்சிக்கல்கள் பற்றிக் கலந்து பேச ஏற் பாடு செய்து தருகின்றது. பலப்பல நாடுகளில் எல்லாம் எப்படிச் சமூக நேர்மைக்கொள்கை தொடர்ந்து பின்பற்றப்படுகிறது என்பதுபற்றி ஆராய்ச்சிகள் நடைபெறுகின்றன. இந்தியாவில் இயற்றப்பட்ட தொழிலாளர் சட்டங்கள் யாவும் சமூக நேர்மையை

அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ளன. தொழிலாளர் சட்டங்கள் இயற்றப்படும் போது ஒரு நாட்டின் பொதுவான பொருளாதார முன்னேற்றத்தைக் கருத்தில் கொள்ளவேண்டும். தொழிற்சாலை களில் பணிபுரியும் மக்களின் நலம் அந்த நாட்டு மக்களின் நலத்தை எதிரொலிக்கவேண்டும். தொழிலாளர்களின் பணி நேரம், கூலியுடன் கூடிய விடுமுறை, விபத்துகளுக்கு உட்பட்டால் இழப்பீடு போன்ற கொள்கைகள் யாவும் நாட்டின் பொருளா தாரத்தையே அடிப்படையாகக் கொண்டிருக்கவேண்டும்.

தொழிலாளர்களும் இந்திய அரசியல் சட்டமும் (Labourers and the Constitution of India)

1949ஆம் ஆண்டில் கொண்டுவரப்பட்ட மாண்டேகு செம்ஸ் போர்டு சீர்த்திருத்தங்கள் யாவும் இந்திய அரசியல் சட்டத்தில் ஒருங்கே இணைக்கப்பட்டன. அவற்றின்படி மத்தியப் பாராளு மன்றத்திற்குத்தான் எல்லா தொழிலாளர்களுக்கும் நடைமுறையில் பயன்படும் சட்டங்களை நிறைவேற்றும் அதிகாரம் உண்டென்றும், மாநில அரசாங்கங்கள் கவர்னர் ஜெனரலின் அனுமதி பெற்றுக் குறிப்பிட்ட சில சட்டங்களைமட்டும் இயற்றலாம் என்றும் இந்திய அரசியல் சட்டம் அறிவித்தது. எனவே, அக் காலத்தில் எல்லாத் தொழிலாளர் சட்டங்களும் மத்தியப் பேரவையினுலேயே (Central legislature) இயற்றப்பட்டன. பின்பு தொழிலாளர் நலம்பயப்பதற் கான சட்டங்கள் எல்லாம் மாநில அரசுகளே இயற்றலாம் என 1935ஆம் ஆண்டின் மத்திய அரசாங்கச் சட்டம் அறிவித்தது. இதுபற்றி மத்தியில் உள்ள பாராளுமன்றம் கீழ்க்கண்டவற்றைப் பற்றிமட்டும் சட்டங்கள் இயற்றும் உரிமைகளைப் பெற்றிருந்தது. அவையாவன : பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாடுகள்பற்றியும் சுரங்கங்களில் தொழிலாளர் பாதுகாப்புப்பற்றியும், எண்ணெய் நிலங்கள் (Oil Fields), பெறும் துறைமுகங்கள், அஞ்சல் தந்தித் துறைகள், பாதுகாப்புத்துறை போன்றவற்றில் ஏற்படும் தொழிற் சண்டைகளைப்பற்றியும் ஒரு நாட்டில் இருந்து மற்றொரு நாட்டிற்குச் சென்று, குடியேறும் தொழிலாளர்கள்பற்றியும் சட்டங்கள் இயற்றப் பாராளுமன்றத்திற்கு உரிமைகள் இருந்தன. இவை தவிர, தொழிற்சங்கங்கள், தொழிற்சாலையில் தொழிலாளர் சண்டையில், தொழிலாளரின் பணிச்சூழல்கள், முன்வைப்புநிதி, (Provident Fund) பணிகொடுப்பவர்கள் கடன், மகப்பேறுச் சலுகைகள், தொழிலாளர் இழப்பீடு, ஓய்வுகாலத்தொகை, சமூகப் பொதுநலத் திட்டம், சமூகக் காப்புறுதித் திட்டம், பணிவாய்ப்பு, வேலை யில்லாத் திண்டாட்டம், தொழிலாளர்களுக்குப் பயிற்சிபோன்ற முக்கியமான பிரச்சினைகள்பற்றியும் விவாதித்துச் சட்டங்கள்

இயற்றவும், மத்திய மாநில அரசுகளுக்கு அதிகாரங்கள் இருந்தாலும் பாராளுமன்றத்திற்குத்தான் இறுதியான அதிகாரங்கள் அல்லது அதிக உரிமைகள் இருக்கின்றன.

இந்தியாவில் தொழிலாளர் சட்டங்களின் தோற்றமும் வளர்ச்சியும்
(Origin and growth of labour legislation in India)

அஸ்ஸாம் மாநிலத்தில் உள்ள தோட்டத் தொழிற்சாலையில்தான் முதன் முதலாகத் தொழிலாளர் திட்டங்கள் அவசியம் எனக் கருதிச் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன. தொழிலாளர்களைப் பணிக்கு அமர்த்துவதில் சில தொல்லைகள் ஏற்பட்டதால் அவற்றைத் தவிர்க்கும்பொருட்டு பல சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன. 1863ஆம் ஆண்டுக்குப் பிறகு மேற்கு வங்காள அரசாங்கமும், மத்திய அரசாங்கமும், தொழிலாளர்களைப் பணியில் அமர்த்தும் முறையை ஒழுங்குபடுத்திச் சட்டங்கள் பல இயற்றின. இத்தகைய சட்டங்கள் பணிகொடுப்பவர்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாப்பதற்காக இயற்றப்பட வில்லை. 1881ஆம் ஆண்டில் முதல் தொழிற்சாலைச் சட்டமும், 1901-ல் முதல் சுரங்கத் தொழிலாளர் சட்டமும் இயற்றப்பட்டன. 1922ஆம் ஆண்டில் எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் பயன்கொடுக்கும் வகையில் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. தொழிலாளர் இழப்பீட்டுச்சட்டம், தொழிற்சங்கச்சட்டம்,தொழிலாளர் நல்லுறவுச் சட்டம், இரயில்வேத் தொழிலாளர்களின் பணிநேரச் சட்டம், கூலி அளிப்புச் சட்டம்போன்ற முக்கியமான சட்டங்கள்தாம் 1922-க்குப் பிறகு இயற்றப்பட்டன. 1935-ல் இந்திய அரசாங்கச் சட்டம் இயற்றப்பட்ட பிறகு எல்லா மாநிலங்களிலும் புகழ்பெற்ற அமைச்சரவைகள் ஏற்படுத்தப்பட்டுப் புதிய சக்திகளையும் பெற்றிருந்தன். நிறைந்த ஆர்வ உணர்ச்சிகளோடு அவைகள் தொழிலாளர்களுக்காக நலம்பயக்கும் சட்டங்கள் இயற்ற முன் வந்தன. இந்திய தேசீயக் காங்கிரசு இவ் அரசாங்கங்களுக்குத் தொழிலாளர் கொள்கைகளை விளக்கி உரைத்தது. தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் மதிப்புடைய வாழ்க்கைத் தரத்தைப் பெறவேண்டும என்பதுதான் இந்திய தேசீயக் காங்கிரசு வற்புறுத்திய அடிப்படைக்கொள்கையாம். நியாயமான பணி நேரம், தொழிற்சண்டைகளைத் தீர்க்க நேர்மையான வழிகள், வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தின்போதும், தொழிலாளர்கள் நோயினால் வாடும்போதும் அவர்களுக்குப் பொருளாதாரப் பாதுகாப்புக் கொடுப்பது, தங்கள் உரிமைகளைப் பாதுகாத்துக்கொள்ள தொழிற்சங்கம் அமைக்கும் உரிமைபோன்ற கருத்துகளையெல்லாம் இந்திய தேசீயக் காங்கிரசு வற்புறுத்திவந்தது. 1942-ல் தொழிலாளர்களுக்கும் பணிகொடுப்பவர்களுக்கும் இடையே அடிக்கடி

ஏற்பட்ட தொழிற்சண்டைகளைத் தீர்க்கவும், மத்திய மாநில அவர்களுக்கிடையே தொழிலாளர் சட்டங்களை இயற்றி உரிமைகளை ஒழுங்குபடுத்தவும், இந்திய அரசாங்கம் ஒரு நிரந்தரமான முத்தரப்புத் தொழிலாளர் அமைப்பை ஏற்படுத்தியது. இவ் வமைப்பின் மூன்று அடிப்படை நோக்கங்கள் ஆவன: (1) தொழிலாளர் சட்டங்களிடையே ஒருமித்த தன்மையினையும், முன்னேற்றத்தையும் காணுதல், (2) தொழிற்சண்டைகளைத் தீர்க்க முற்படும் போது பின்பற்றவேண்டிய விதிகளை உறுதிப்படுத்திக்கொள்ளுதல், (3) ஒரு நாட்டில் உள்ள எல்லா மக்களையும் பாதிக்கக்கூடிய தொழிற்சண்டை ஏற்படுமானால் அவைகளை எல்லாம் கலந்து ஆலோசித்து நல்ல முடிவுக்கு வருதல்.

இந்த மூன்று நோக்கங்களையும் அடிப்படையாகக் கொண்டு தான் இந்திய அரசாங்கம் முத்தரப்புத் தொழிலாளர் அமைப்பை ஏற்படுத்தியது. இவ் வமைப்பின் ஆர்வம் மிக்க பணிகளால் தொழிலாளர்களுக்கும், பணிகொடுப்பவர்களுக்கும் இடையே நல்லுறவு ஏற்பட்டது. அரசாங்கமும், பணிகொடுப்பவர்களும், பணிபுரிபவர்களும், இணைந்து செயல் ஆற்றியதால் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைக் குறிப்பிடத்தக்க அளவு தீர்க்க முடிந்தது. தொழிலாளர் நலம்பயக்கும் சட்டங்கள் பல இயற்றப்பட்டன. இந்தியாவில் உள்ள தொழிலாளர் சட்டங்களைக் கீழ்க்கண்ட பிரிவுகளாகப் பிரிக்கலாம். முதலாவதாகப் பெண்களுக்காகவும், சிறு தொழிலாளர்களுக்காகவும் தனியே சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன. இரண்டாவதாகத் தொழிற்சாலைகள், பணிமனைகள், சுரங்கங்களும், கனிப்பொருள்களும், தொடர்பான பணிகள், தோட்டத் தொழில்கள், இரயில்வே, துறைமுகங்கள், ஆகாயவழிப் போக்குவரத்து, சாலைப் போக்குவரத்து, வியாபார நிறுவனங்கள், ஆக்கப் பணிகள், விவசாயம் போன்ற துறைகளில் பணியாற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு அவர்களது துன்பங்களைக் களையத் தனியே சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன. மூன்றாவதாகத் தொழிலாளர்களின் கூலி, தொழிலாளர்களின் கடன் அளவு, சமூக, பொதுநலப் பாதுகாப்பு, தொழிலாளர் இழப்பீடு, மகப்பேற்றுச் சலுகைகள், காப்புறுதிமுறை ஓய்வுக்கால உதவிகள், ஊக்கப் பரிசுத் திட்டங்கள், தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டு வசதிகளும் நற்பணிகளும் தொடர்பான திட்டங்கள் போன்ற இன்றியமையாத சிக்கல்களுக்குத் தனியாகச் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன நான்காவதாகத் தொழிற்சங்கங்கள்பற்றியும் தொழிற்சாலைகளில் இரு பிரிவினருக்கும் இடையே நல்லுறவு பற்றியும், பல சட்டங்கள் கொண்டுவரப்பட்டன. ஒரு நாட்டில், சிறுவர்களின் நலன் பாதிக்கப்பட்டால் அந் நாட்டில் பொருளாதார வளர்ச்சி குன்றிவிடும். நாட்டுமக்களின் வலிவும், மெலிவும் அங்கே

நடமாடிவரும் சிறுவர்களின் நலத்தைப் பொறுத்தே அமைந்திருக்கின்றன. இந்திய நாட்டில் தொழிற்சாலைகள் பல தொடங்கப்பட்ட நேரத்தில் சிறுவர்கள் குறைந்த வயதில் பணியில் ஈடுபடுத்தப்பட்டு ஓய்வு சிறிதுகூட அளிக்கப்படாமல் அதிகநேரம் பணிபுரியுமாறு கட்டாயப்படுத்தப்பட்டார்கள். இத்தகைய இடர்ப்பாடு எதிர்கால தொழிலாளர்களைப் பாதிக்கும் என்ற எண்ணம் தோன்றியதால் இத் தீங்குகள் எல்லோருடைய கவனத்தையும் ஈர்த்தன. இவ்வாறு அயராது பணிபுரியும் சிறுவர்கள் தங்கள் உடல்நலனையும் சுகாதார நலன்களையும் பாதுகாத்துக் கொள்ளவில்லை. எனவே, தொழிலாளர்களின் நலன்களைப் பாதுகாக்கத் தொழிற்சட்டங்கள் இயற்ற வேண்டியதாயிற்று. 1881ஆம் ஆண்டில் சிறுவர்கள் பணியில் அமர்த்தப்படுவதை ஒழுங்குபடுத்தி முதலாவது தொழிற்சாலைச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. 7வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்கள் பணியில் அமர்த்தப்படக் கூடாது எனத் தடை விதித்து 7 வயதுக்கு மேற்பட்ட சிறுவர்கள் நாள் ஒன்றுக்கு 9 மணி நேரம் பணிபுரியலாம் எனவும், அந்தப் பணி நேரத்திலேயே ஓய்வு எடுப்பதற்காக நாள் ஒன்றுக்கு ஒரு மணிநேரமும் வாரத்தில் ஒரு நாள் விடுமுறையாகவும் அளிக்கப்பட வேண்டும் எனச் சட்டம் வற்புறுத்தியது. இதற்குப் பிறகு இயற்றப்பட்ட தொழிற்சாலைச் சட்டங்களில் எல்லாம் சிறுவர்கள் பணியில் அமர்த்தப்படும் வயதை அதிகரித்து அவர்களது பணிநேரத்தைக் குறைக்கும் வகையில் முயற்சிகளை எடுத்தன. 1945ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சாலைச் சட்டப்படி 14 வயதுக்கு உட்பட்ட சிறுவர்கள் பணிபுரியக்கூடாது என்றும் 15 வயதுமுதல் 18 வயதுவரை உள்ள சிறுவர்கள் நாள் ஒன்றுக்கு 4½ மணிநேரம்தான் பணிபுரியலாம் என்றும், காலை 6 மணிக்கு முன்பும், மாலை 7 மணிக்குப் பிறகும், பணிபுரியக்கூடாது என்றும் அச் சட்டம் விளக்கம் கூறியது. 1938ஆம் ஆண்டில் சிறுவர்கள் பணிவாய்ப்புச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இதன்படி இரயில்வேக்களிலும், துறைமுகங்களிலும் ஈடுபடும் சிறுவர்களின் குறைந்த அளவு வயது 15 ஆக நிர்ணயிக்கப்பட்டது. சில தொழிற்சாலைகளில் சிறுவர்களின் குறைந்த அளவுப் பணி வயது (Employment Age) 12 ஆக நிர்ணயிக்கப்பட்டது. 1952-ல் இந்தியாவில் உள்ள சுரங்கங்களில் பணியாற்றுபவர்களுக்காகச் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன. பூமிக்கு அடியில் இருக்கும் எந்த ஒரு சுரங்கத்திலும் 18 வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்கள் எவரும் பணிபுரியக் கூடாதென 1952ஆம் ஆண்டுச் சட்டம் கூறியது. 1923ஆம் ஆண்டின் இந்தியக் கப்பல் சட்டம் 1908ஆம் ஆண்டின் இந்தியத் துறைமுகச் சட்டம், 1952ஆம் ஆண்டின் இந்தியத் தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டம் போன்றவைகளிலும் சிறு தொழிலாளர்கள்

பணிபுரியும் நிலைமைகள் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்டிருந்தன. சிறுவர்களின் பாதுகாப்பாளர்கள் சிறுவர்களைக் கொண்டுபோய் தொழிற்சாலைகளில் விட்டுவிட்டு முன்பணம் பெறும் உரிமையைத் தடுக்கும் நோக்கத்தோடு 1933ஆம் ஆண்டில் சட்டம் ஒன்று இயற்றப்பட்டது. 15 வயதுக்கு உட்பட்ட எந்த ஒரு சிறு தொழிலாளியும் முன்பணத்திற்கு ஈடாகப்பணியில் அமர்த்தப்பட்டால் அது செல்லாது எனச் சட்டம் அறிவித்தது. ஒவ்வொரு முன்னேற்றம் அடைந்த நாட்டிலும் 16 வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்கள் யாவரும் பள்ளிகளுக்குத்தான் போகிறார்களே தவிர, தொழிற்சாலைகளுக்குப் போவதில்லை. சனநாயக முறையில், சமதர்மக் கொள்கைகளைக் கடைப்பிடிக்கும் நமது நாட்டில்தான் இளம் சிறுவர்கள் தொடக்க நிலைக் கல்வி பெறுமாறு கட்டாயமாகப் பள்ளிகளுக்கு அனுப்பப்படுகிறார்கள். விடுமுறை நாட்களில் சிறுவர்களுக்குப் போதிய பயிற்சி அளிக்கப்படுமானால் பள்ளிப்படிப்பு முடிந்தபிறகு தாங்களே கூலி ஈட்டும் திறன்பெற்று தங்கள் வாழ்க்கைப் பாதையை அமைத்துக் கொள்ளமுடியும் என்று இளம் சிறுவர்கள் கருதினார்கள். இந்த நல்ல நோக்கத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டுதான் 16 வயது வரை கல்வி என்று திட்டமிட்டு, தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரிய சிறுவர்களுக்குக் குறைந்த அளவு வயது 16 ஆக உயர்த்தப்பட்டது.

பெண்கள்: பெண்களின் உடற்றிறனைக் கருத்தில் கொள்ளாது அவர்களை அதிகநேரம் பணிபுரியுமாறு கேட்டுக்கொள்வது அவர்கள் வாழ்கின்ற சமுதாயத்திற்கே தீங்கு விளைவிப்பதாகும். ஒரு சமுதாயம் மேம்பாடடைய வேண்டுமானால் பெண் தொழிலாளர்களின் அடிப்படை உரிமைகள் பாதுகாக்கப்படவேண்டும். பெண் தொழிலாளர்கள் $1\frac{1}{2}$ மணிநேர ஓய்வுடன் நாள் ஒன்றுக்கு 11மணி நேரம்தான் பணிபுரியலாம் என 1891ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட தொழிற்சாலைச் சட்டம் கூறியது. சில அபாயகரமான தொழிற்சாலைப் பிரிவுகளில் பெண்கள் பணிபுரியக் கூடாதெனத் தடையும் விதிக்கப்பட்டது. தொழிலாளரின் திறமைக்கு ஏற்ற கூலி அளிக்கப்படவேண்டும் என இந்திய அரசியல் சட்டத்தில் விளக்கப்பட்டிருக்கிறது என்றாலும், அக் கொள்கை எத் தொழிற்சாலையிலும் செயற்படுத்தப்படாமலேயே இருந்தது. சில தொழிற்சாலைகளில் இன்றளவும் ஆண், பெண்தொழிலாளர்கள் ஒரே மாதிரியான பணியில் ஈடுபட்டிருந்தாலும் வெவ்வேறு கூலி மட்டங்களைப் பெற்றுவருகிறார்கள். மத்திய, மாநில அரசுகள் பெண் தொழிலாளர்களுக்காக மகப்பேறு சலுகைச்சட்டங்கள் இயற்றின. ஒரு பெண்தொழிலாளர் குழந்தை பிறப்பதற்கு 4 வாரங்கள் முன்பும், குழந்தை பிறந்த 4 வாரங்கள் வரையிலும், சில நிபந்தனைகளுக்குட்பட்டு முழு ஊதியத்தையும் பெறலாம் என்று

அச் சட்டம் விளக்கியது. இவ்வாறு இயற்றப்பட்ட சட்டம் நாடெங்கிலும் உள்ள எல்லாப் பெண் தொழிலாளர்களுக்கும் பொருந்தும்வகையில் அமையவில்லை. சமுதாயத்தில் முக்கியமான பணியேற்கும் பெண்களுக்கு இன்னும் தாராளமான சலுகைகள் அளிக்கப்படவேண்டும் என்பதோடு நாடெங்கிலும் உள்ள தொழிற் சாலைகளில் பணிபுரியும் பெண்தொழிலாளர்கள் முழுப்பயனையும் அடைகின்ற வகையில் ஒரேமாதிரியான மகப்பேற்றுச் சலுகைச் சட்டம் இயற்றப்படவேண்டும்.

தொழிற் சாலைகளும் பணிமனைகளும் (Factories and Workshops)

1881ஆம் ஆண்டுக்கு முன்பெல்லாம் அரசாங்கம் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளில் தலையிடாக் கொள்கையையே பின்பற்றி வந்தது. பல தொழிற்சாலைகளில் பணி கொடுப்பவர்கள், பணிபுரிபவர்களின் உழைப்புத் திறனைச் சூரியன் உதயம் ஆனதுமுதல், சூரியன் மறையும்வரை பெற்றுவந்தார்கள். ஏராளமான பெண்தொழி லாளர்களும் சிறுவர்களும் பணியில் அமர்த்தப்பட்டிருந்தனர். தொழிலாளர்களுக்கு அவ்வப்போது ஓய்வு நாட்களோ அல்லது வாரவிடுமுறையோ அளிக்கப்படவில்லை. இத்தனை துன்பங்களைத் தொழிலாளர் குடும்பங்கள் பெற்றிருந்தாலும், அரசாங்கங்களோ அல்லது பொதுமக்களோ தொழிலாளர் சட்டங்களின் தேவையைப் பற்றி எடுத்துரைக்கவில்லை. 1881ஆம் ஆண்டில் சிறுவர்களைப் பாதுகாக்கும் நோக்கத்தோடு அவர்களின் உடல்நிலை, பாதுகாப்பு போன்றவற்றைக் கருத்தில்கொண்டு, ஓர் எளிமையான சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இச் சட்டம் நாளடைவில், பல திருத்தங்களையும் பெற்றது. 1934-ல் இராயல் தொழிலாளர் குழு அளித்த சில பரிந் துரைகளை ஏற்று பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு மாநாடு களின் மூலமாகக் கருத்துகளை விளக்கியமையால் மீண்டும் ஒரு சட்டம் இயற்றப்பட்டது. வயதுவந்த தொழிலாளர்கள் வாரத்திற்கு 54 மணிநேரம் பணிபுரியலாம் என்று இச் சட்டம் விளக்கியது. 5 மணிநேரம் பணிபுரிந்த பிறகு நாள்தோறும் ஓய்வு கொடுக்கப்பட வேண்டும் என்றும், வாரத்தில் ஒருநாள் விடுமுறை அளிக்கப்பட வேண்டும் என்றும், 11 மணிநேரத்திற்கு மேலாகப் பணிபுரிந்தால் இயல்பான அளவைவிட ஒன்றரை மடங்கு அதிகப் பணிநேரக் கூலி தரவேண்டும் என்றும் அச் சட்டம்பறைசாற்றியது. சிறுவர்கள் நாள் ஒன்றுக்கு 5 மணிநேரம்தான் பணிபுரியலாம் என்றும், பெண்கள் நாள் ஒன்றுக்கு 10 மணிநேரம்தான் பணிபுரியலாம் என்றும் சிறுவர்களும் பெண்களும் இரவுநேரப் பணி செய்தல் கூடாது என்றும் அச் சட்டம் வற்புறுத்தியது. 20 தொழிலாளர் களுக்குமேல் பணிபுரியும் இயந்திர சக்தியைப் பயன்படுத்தும்

தொழிற்சாலைகளுக்குத்தான் இச் சட்டம் பொருந்தும். 1937-க்குப் பிறகு பலமுறை இச் சட்டம் திருத்தப்பட்டுத் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் அதிகரித்தன என்றே சொல்லலாம். 1948ஆம் ஆண்டில் பல திருத்தங்களை உள்ளடக்கிய தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பிற்கு வழிதேடும் தொழிற்சாலைச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. தொழிலாளர்கள் அவ்வப்போது, தொழிற்சாலைகளில் மருத்துவ ஆய்வு பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும். 1948ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சாலைச் சட்டம் தொழிலாளர்களின் உடல்நலம் பேணப் பாதுகாப்பு நற்பணிகளை மேற்கொள்ளப் பலவழிகளில் உதவி செய்தது. 14 வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்கள் பணிபுரிவது தடை செய்யப்பட்டது. வயது வந்த தொழிலாளர்கள் மருத்துவ ஆய்வு முடிந்தபிறகு பணி புரிய உடல்திறன் உண்டு என்ற சான்றிதழ் பெற்றுவந்த பிறகுதான் பணியில் அமர்த்தப்பட வேண்டும். வயது வந்த தொழிலாளர்களுக்குப் பணிநேரமாக நாள் ஒன்றுக்கு 48மணி நேரமும் சிறுவர்களுக்கு நாள் ஒன்றுக்கு $4\frac{1}{2}$ மணி பணிநேரமும் என்று சட்டம் அறிவித்தது. வார விடுமுறையோடு ஓராண்டு பணி முடித்த வயதுவந்த தொழிலாளர்கள் ஒரு நாள் விடுமுறையை ஊதியத்தோடு பெறலாம் என அறிவிக்கப்பட்டது. தொழிற்சாலைகளைத் தொடங்கவும் பதிவு செய்துகொள்ளவும் அவற்றை ஆய்வு அதிகாரிகள் ஆய்வு செய்யும் அதிகாரங்களும் இச் சட்டத்தில் கண்டிருந்தன. இச் சட்டத்தைச் சரிவர செயற்படுத்தும் அதிகாரங்கள் மாநில அரசாங்கங்களிடமே இருந்தன. 1949, 1950, 1953, 954 போன்ற ஆண்டுகளில் இச் சட்டத்தில் சில திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்பட்டு நிறைவேற்றப்பட்டன. தொழிலாளர்களைப் பணியில் அமர்த்தும்போதும், பணிகொடுப்போர்களுக்கு இருக்கின்ற உரிமைகளும், கடமைகளும் சட்டத்தில் இடம் பெறவில்லை. ஒழுங்கு நடவடிக்கை, (Disciplinary Action) விடுமுறை நாட்கள் போன்ற சிக்கல்களிலேதான் நிர்வாகத்தினருக்கும், தொழிலாளர்களுக்கும் இடையே அடிக்கடி கருத்து வேறுபாடுகள் உண்டாகின்றன. இவற்றை நீக்க 1946–ல் தொழிற்சாலைப் பணி வாய்ப்புச் சட்டம் ஒன்று இயற்றப்பட்டது. 100 தொழிலாளர்களுக்கு மேல் பணிபுரியும் எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் (சுரங்கங்கள், இரயில்வேக்கள், துறைமுகங்கள், தோட்டத் தொழில்கள்) இச் சட்டம் தன் பணியைச் செலுத்த ஆரம்பித்தது. சில தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்கள் பின்பற்றவேண்டிய விதிமுறைகள் விளக்கப்படாமலேயே இருந்தன. இன்னும் சொல்லப் போனால் ஒரே தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் பல்வேறு தொழிலாளர்கள் பல்வேறு விதிகளைப் பின்பற்றி வந்தார்கள். இத்தகைய விதிகள் எல்லாம் ஒழுங்காகப் பின்பற்றப்படுகின்றனவா என்பதை ஆய்வு அலுவலர்கள் ஆய்ந்தறிந்திடுதல் வேண்டும்.

சுரங்கங்களும், கனிப் பொருள்களும் (Mines and Minerals) குறித்த அண்மைக்காலப் புள்ளி விவரக் கணக்குப்படி பீகார், மேற்கு வங்காளம் போன்ற மாநிலங்களில் உள்ள சுரங்கத் தொழில்களில் 5·5 லட்சம் தொழிலாளர்கள் பணிபுரிந்து வருகிருர்கள் என்று தெரியவருகிறது. இவர்களில் 20 சதவிகிதத்தினர் பெண் தொழிலாளர்களே. இத்தகைய சுரங்கத் தொழில்களில் தொழிலாளர்களுக்குப் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளும், நற்பணிகளும் மேற்கொள்ளப்பட்டன. அவற்றுக்கான செலவுக்குக் கனிப்பொருளின்மீது தனித் தீர்வு விதிக்கப்பட்டு நிதி வசதியைப் பெருக்கிக் கொண்டு பெண் தொழிலாளர்களுக்கு மகப்பேறு உதவிகள், ஊக்கப் பரிசுகள் போன்ற திட்டங்களும் செயற்படுத்தப்பட்டன. பன்ளுட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்படுத்திய முக்கூட்டுத் தொழிற்சாலைக் குழுக்கள் போலவே இங்கும் நிலக்கரிச் சுரங்கம் பற்றிய முக்கூட்டுத் தொழிற்சாலைக் குழுக்கள் நிறுவப்பட்டன. சுரங்கங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத்தரத்தை உயர்த்தவும், பணிச் சூழல்களைத் துப்புரவு உடையதாக ஆக்கவும், இக் குழு பல முயற்சிகளை மேற்கொண்டது. 1901ஆம் ஆண்டிலேதான் முதன் முதலாகச் சுரங்கங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்காகச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. பின்பு 1923-ல் இச் சட்டத்திற்குப் பதிலாக இந்தியச் சுரங்கச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. தற்போது 1952ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட இந்தியச் சுரங்கச் சட்டம் நடைமுறையில் இருந்து வருகிறது. இச் சுரங்கங்களில் பூமிக்கு மேல் நாள் ஒன்றுக்கு 9 மணி நேர வீதமும், பூமிக்கு அடியில் நாள் ஒன்றுக்கு 8 மணி நேர வீதமும்தான் தொழிலாளர்கள் பணிபுரிய வேண்டும். இரு இடங்களிலும் வாரத்திற்கு 48மணி நேரம்தான் தொழிலாளர்கள் பணிபுரியலாம். கூடுதல் பணி நேரத்திற்குப் பூமிக்குமேல் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு இயல்பான கூலியைப்போல் ஒன்றரைமடங்கு வீதமும் பூமிக்கு அடியில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு இயல்பான கூலியைப்போல இரண்டு மடங்கு கூலியும் கொடுக்கப்படவேண்டும். சிறுவர்களும் பெண்களும், இரவு நேரப் பணிபுரியக் கூடாது என்று முன்பே இயற்றப்பட்டிருந்த சட்டம் தொடர்ந்து அமுலாக்கப்பட்டு வந்தது. சுரங்கங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு நற்பணிகளைப் பணிகொடுப்பவர்கள் அளிக்கிருர்களா என்று ஆராய தொழிலாளர் நல அலுவலர்கள் நியமிக்கப்படவும் இச் சட்டம் வகை செய்தது. 1952ஆம் ஆண்டில் நிலக்கரித் தொழிலாளர் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. நிலக்கரி வாரியம் ஒன்று ஏற்படுத்தப்பட்டு தொழிலாளர்களின் நற்பணிகளைப் புரிந்திடுமாறு அதற்கு ஆணை பிறப்பிக்கப்பட்டது. 1947ஆம் ஆண்டில் நிலக்கரி சுரங்கத் தொழிலாளர் நல நிதிச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இந் நிதியைக்கொண்டு தொழி

லாளர்கள் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்த வீட்டு வசதி, நீர்வழங்கு துறை, கல்விச் சலுகைகள், பொழுதுபோக்கு வசதிகள், தொழிற் சாலைக்குப் போகவரப் போக்குவரத்து வசதிகள், தொழிலாளருக்கு மருத்துவ வசதிகள் போன்ற செலவுகளெல்லாம் செய்யப்பட்டன. மேலும் சுரங்கங்களைத் திறம்பட நிர்வாகம் செய்யவும் தொழிலாளர் நலநிதி செயற்படும் முறைகளைச் சீர்திருத்தம் செய்வதற்காகவும் ஆலோசனைக் குழு ஒன்றை அரசாங்கம் நியமிக்கலாம் என்றும் இச் சட்டம் விளக்கியது. 1946 ஆம் ஆண்டில் மைக்கா, சுரங்கத் தொழி லாளர் நலநிதிச் சட்டம் செயற்படுத்தப்பட்டது போலவே இச் சட்டமும் செயற்படுத்தப்பட்டது. 1948-ல் நிலக்கரித் தொழி லாளர் முன்வைப்பு நிதி (Provident Fund), ஊக்கப் பரிசுத் திட்டங்கள் போன்றவற்றுக்கான சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இச் சுரங்கங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு ஊக்கப் பரிசுத் திட்டத்தைச் செயற்படுத்துமாறு, தொழிற்சங்க உரிமையாளர்களை அரசாங்கம் கேட்டுக்கொண்டது.

தோட்டத் தொழில்கள் (Plantations)

ஏறக்குறைய, 12.5 இலட்சம் தொழிலாளர்கள் தோட்டத் தொழிலில் பணிவாய்ப்புப் பெற்றுள்ளார்கள். இவர்களில் 10.3 இலட் சம் தொழிலாளர்கள் தேயிலைத் தோட்டங்களிலும் 1.75 இலட்சம் தொழிலாளர்கள் காப்பித் தோட்டங்களிலும் 0.5 இலட்சம் தொழிலா ளர்கள் இரப்பர்த் தோட்டங்களிலும் பணிபுரிகிறார்கள். 16 வயதுக் குட்பட்ட சிறுவர்கள் தேயிலைத் தோட்டத்தில் பணிபுரியக்கூடாது. அப்படி அச்சிறுவன் அல்லது சிறுமி பணிபுரிந்து ஊதியம் பெற வேண்டுமானால் பெற்றோர்களுடன் அல்லது உறவினர்களுடன் பணிபுரிய வரவேண்டும். 1951 ஆம் ஆண்டில் தோட்டத் தொழி லாளர் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. தொழிலாளரின் பணி நேரம், பணிச்சூழல்கள், அவர்களுக்கு அளிக்கப்படவேண்டிய சலுகைகள் போன்றவைகள் இச் சட்டத்தில் இடம்பெற்றன. முதலில் தேயிலை, காப்பி, இரப்பர், சிங்கோனா, தோட்டங்களுக்குமட்டும், இச் சட்டம் இயற்றப்பட்டதென்றாலும் மற்ற தொழில்களுக்கும் இச் சட்டத்தைப் பயன்படுத்தலாம். இத் தொழில்களில் 12 வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர் கள், பெண்கள், இரவு நேரத்தில் பணிபுரியக் கூடாது என்றும் வயதுவந்த தொழிலாளர்கள் வாரம் ஒன்றுக்கு 54 மணி நேரம்தான் பணிபுரியலாம் என்றும் 18 வயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்கள் மருத்துவ ஆய்வு முடிந்தபிறகுதான் இப் பணிகளில் ஈடுபடலாம் என்றும் 1951 ஆம் ஆண்டின் சட்டம் விளக்கியது. வயதுவந்த தொழிலாளர் 20 நாட்கள் தொடர்ந்து பணிபுரிந்தால் ஒருநாள் ஊதியத்தோடு ஓய்வு பெறலாம்; இளஞ்சிறுவர்கள் 15 நாட்கள் தொடர்ந்து பணி புரிந்தால் ஊதியத்தோடு ஒரு நாள் ஓய்வு பெறலாம் என்றும் இச்

சட்டம் விளக்கியது. சுரங்கத் தொழில்களைப் போலவே இங்கும் தொழிலாளர் நல அதிகாரிகள் நியமிக்கப்பட்டனர். ஒவ்வொரு தொழிலாளரும் தன் குடும்பத்துடன் வசித்து பணியாற்றத்தக்க வகையில் அவர்களுக்கு வீட்டு வசதி அளிக்க வேண்டிய கடமை பணி கொடுப்பவர்களையே சாரும் என்றும் வலியுறுத்தப்பட்டது. 1953ல் தேயிலைத் தொழிற்சாலையில் பண்டவிலை இறக்கம் கண்டதால் மேற்கண்ட நற்பணிகளைத் தொழிலாளர்கள் பெற இயலவில்லை. ஆனால் மீண்டும் பண்ட விலை ஏறத் துவங்கிய பிறகு 1954 ஏப்ரல் மாதம் முதல் தொழிலாளர்கள் சட்டப்படி எல்லாச் சலுகைகளையும் பெறத் தொடங்கினர்.

போக்குவரத்து (Transport)

இரயில்வே : இரயில்வே நிர்வாகத்தினரின் கீழ் நாடு எங்கிலும் 16 இலட்சம் தொழிலாளர்கள் பணிபுரிகிறார்கள். தொழிற்சாலைத் தொழிலாளர்களே பெரும்பான்மையானவர்கள். இரயில்வேத் தொழிலாளர்களாக இருந்தபோதிலும் இவர்களுடைய பணிநிலைகள் பற்றிச் சட்டப் பாதுகாப்பு ஏதும் இராமலேயே பணிபுரிந்துவந்தார்கள். ஆனல், இரயில்வே பணிமனைகளில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் மட்டும் தொழிற்சாலைச் சட்டங்களின் கீழ்ப் பயனடைந்துவந்தனர். 1930ஆம் ஆண்டுவரை இரயில்வேத் தொழிலாளர்களுக்கெனச் சட்டதிட்டங்கள் இல்லை. 1930ஆம் ஆண்டிலே தான் இத் தொழிலாளர்களுக்கும் பணிநேரம் வரையறுக்கப்பட்டது. வாரம் ஒன்றுக்கு 84 மணி நேரம் உயர்ந்த அளவுப் பணி நேரமாக நிர்ணயிக்கப்பட்டது. அவ்வப்போது ஓய்வும் அளிக்கப்பட்டது. 1951-ல் புதிய இரயில்வேத் தொழிலாளர் விதிகள் தயாரிக்கப்பட்டன. எத்தனையோ சீர்திருத்தங்தள் செய்யப்பட்டிருந்தாலும் அவர்களுடைய பணிச்சூழல்கள் மனநிறைவுக்கு அப்பாற்பட்டே இருந்தன. மற்ற தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் பெறும் உரிமைகளைக்கூட இவர்கள் பெறஇயலவில்லை.

கப்பலோட்டிகள் (Sea-men)

3 இலட்சம் தொழிலாளர்கள் கப்பலோட்டிகளாகப் பயிற்சி பெற்றிருந்தாலும் 50 ஆயிரம் பேர்களுக்குமட்டுமே பணிவாய்ப்புக் கிடைத்திருக்கிறது 1923-ல் இந்தியக் கப்பல் தொழிலாளர் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. தொழிலாளர்களைப் பணியில் அமர்த்தும் முறை, மருத்துவ ஆய்வு, கூலிஅளிப்பு, தொழிலாளர்களின் உடல்நலமும், நற்பணிகளும், ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள், போன்றவைகள்பற்றி இச் சட்டம் நன்கு விளக்கியது. ஒரு கப்பலோட்டி இந்திய இங்கிலாந்து அல்லது அயல்நாட்டுக் கப்பல்களில், கப்பல்களின் உரிமை

யாளர்களால் பணியில் அமர்த்தப்படலாம். ஒவ்வொரு கப்பல் உரிமையாளரும் 300 டன் எடைக்கு மேற்படாத பண்டத்தைக் கப்பலில் அனுப்ப இயலும். இந்த உரிமையாளர்கள் கப்பல் பயண நிபந்தனைகள். கூலியின் அளவுகள் போன்றவற்றை விளக்கிக் கப்பலோட்டிகளோடு ஒப்பந்தங்கள் செய்துகொள்ளுதல் வேண்டும். கப்பலோட்டி ஒவ்வொருவரும் அப் பணிக்குத் தகுதியானவர் என்று சான்றிதழ்கள் வைத்திருக்கவேண்டும். அப்படிச் சான்றிதழ் பெருதவரைக் கப்பல் உரிமையாளர் பணியில் அமர்த்தக்கூடாது. 14 வயதுக்குட்பட்ட எவரையும் கப்பல்பணியில் ஈடுபடுத்தலாகாது. கப்பலோட்டிகளுக்கு இடவசதி, உணவு, நோய்வாய்ப்படும்போது சலுகைகள், மருத்துவச் சிகிச்சைகள், சுகாதாரப் பணிகள் போன்றவற்றை கப்பல் உரிமையாளர்கள் வழங்கவேண்டும் துறைமுகங்களிலும், கப்பல் நிறுத்துமிடங்களிலும், பல்வேறு பிரிவுகளிலும் 57 ஆயிரம் தொழிலாளர்கள் பணிபுரிந்து வருகிருர்கள். முதன் முதலாக இத் தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பு நன்மைகளை முன்னிட்டு 1934-ல் இந்தியக் கப்பல் துறைமுகத் தொழிலாளர் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இச் சட்டத்தை ஒழுங்காகப் பின்பற்றச்செய்ய அரசாங்கத்தால் சில ஆய்வாளர்கள் நியமிக்கப்பட்டு அவர்களது கடமைகளும் அதிகாரங்களும் வரையறுக்கப்பட்டன. துறைமுகத் தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்கும் வகையில் அவர்கள் பணியாற்றினுர்கள். 1948ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட துறைமுகத் தொழிலாளர்கள் சட்டத்தில் தொழிலாளர்கள், பணிகொடுப்பவர்கள், அரசாங்கப் பிரதிநிதிகள் ஆகிய மூன்று பிரிவினர் அடங்கிய முத்தரப்பு ஆலோசனைக் குழு 15 உறுப்பினர்களுக்கு மேற்படாத வகையில் நியமிக்கப்பட்டது. இச் சட்டத்தில் கண்டிருந்தபடிஆய்வு அதிகாரிகளும் நியமிக்கப்பட்டிருந்தனர். பம்பாய், கல்கத்தா, சென்னை போன்ற இடங்களில் முத்தரப்பு கப்பல் தொழிலாளர் நலவாரியங்கள் (Tripartite Port Labour Boards) ஏற்படுத்தப்பட்டன. தொழிலாளர்களின் ஊதிய விகிதங்கள், இயல்பான பணிநேரங்கள், விடுமுறை நாட்கள், ஓய்வுகாலச் சலுகைகள், நற்பணித் திட்டங்கள் போன்றவை யாவும் நிர்ணயிக்கப்பட்டன. அதிக எடையுள்ள பண்டங்களை வேறிடங்களுக்குக் கப்பல்மூலம் அனுப்பும்போது பின்பற்றப்படவேண்டிய விதிகள் 1951ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட சட்டத்தில் விளக்கப்பட்டன. 1000 கிலோகிராம் எடைக்கு மேற்பட்ட பண்டங்களை வேறிடங்களுக்குக் கப்பல்மூலம் ஒருவர் அனுப்பவிரும்பினுல் அப் பண்டக் கட்டின் மீது அதன் உண்மையான எடை மெட்ரிக் டன், கிலோகிராம், பவுண்டு அளவில் ஆங்கிலத்திலும் தாய்மொழியிலும் எளிதில் அழியாத மையினுல் எழுதப்பட்டிருக்க வேண்டும் என அச் சட்டம்

வற்புறுத்தியது. பம்பாயிலுள்ள துறைமுகக் காப்பாளர் சட்டமும், பொறுப்பாளர் வாரியங்களில் துறைமுகத் தொழிலாளர்களில் சிலரும் உறுப்பினர்களாகப் பங்குபெறும் முறையில் திருத்தங்கள் செய்யப் பட்டன. தொழிலாளர் சங்க அமைப்புடன் கலந்தாலோசித்த பிறகு மத்திய அரசாங்கம் தொழிலாளர்களைப் பொறுப்பாளர் வாரியங்களில் அங்கத்தினர்களாக நியமிக்கும்.

ஆகாய விமானப் போக்குவரத்து (Air Transport)

இப் போக்குவரத்தின் முக்கியத்துவம் மிக விரைவாக அதிகரித்து வந்ததால்தான் அது தொடக்ககாலத்திலேயே நாட்டு டைமையாக்கப்பட்டுள்ளது. இப் பணியில் ஈடுபடுவோர் சிறப்பான பயிற்சித் தன்மையைப் பெற்றிருக்கவேண்டும். ஆகையால்தான் அச் சூழலில் பணிபுரிவோர்கள் மற்ற தொழிலாளர்களைவிட உயர்ந்த வாழ்க்கைத் தரத்தைப் பெற்று வாழ்கிறார்கள். இப் பணி பொதுத்துறையில் நடைபெறுகிற காரணத்தால் தொழிலாளர் களுக்கு மேலும் பல நற்பணிகளையும் அரசாங்கம் அளிக்கவியலும்.

விசைவண்டிப் போக்குவரத்து (Motor Transport)

இப் போக்குவரத்து ஒழுங்காக அமைக்கப்பட்டுப் பணிபுரியாத தால் இதில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை கூடக் கிடைக்கவில்லை. இத் தொழிற்சாலையும் மிக விரைவாக நாட் டுடைமையாக்கப்பட்டுவருகிறது. நாட்டிலுள்ள எல்லா முக்கிய இடங்களையும் இணைத்து, புதியசாலைகள் போடப்பட்டு, இப் பணியை விரிவாக்க அரசு முயன்று அதில் பெருமளவு வெற்றியும் பெற்றிருக்கிறது.

விசைவண்டிச் சட்டம் (Motor Vehicles Act)

பல துறைகளில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் நற் பணி களுக்காகப் பல சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டிருந்தாலும் விசை வண்டிப் போக்குவரத்தில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்காக 1939–ல் விசைவண்டிச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. பிறகு இச் சட்டத்தில் ஒரு சில திருத்தங்கள் 1956-ல் செய்யப்பட்டிருந்தன. விசைவண்டியை இயக்குபவருக்கு (Driver) குறைந்த அளவு வயது 18 ஆக நியமித்தும் மோட்டார் போக்குவரத்திற்கு 20 வயதாக நியமித்தும் ஆணைகள் பிறப்பிக்கப்பட்டன. இவர்கள் 5 மணி நேரம் தொடர்ந்து பணிபுரிந்தபிறகு ½ மணிநேரம் ஓய்வு பெறலாம் என்றும் நாள் ஒன்றுக்கு 9 மணிநேரப் பணியும் வாரத்தில் 54 மணி நேரப் பணியும் புரியவேண்டும் எனச் சட்டமியற்றப்பட்டது. 1936ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட கூலி அமைப்புச்சட்டம் மோட்டார்

வண்டிப் போக்குவரத்தில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கும் பொருந்தும் என அறிவிக்கப்பட்டது.

கடைகளும் வியாபார நிறுவனங்களும் (Shops and Commercial Firms)

1942ஆம் ஆண்டின் வார விடுமுறைச் சட்டம் திரைப்படக் கொட்டகைகளிலும், சிற்றுண்டி விடுதிகளிலும், கடைகளிலும், வியாபார நிறுவனங்களிலும் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் நன்மைகளுக்காகப் பல சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன. வாரத்தில் ஒரு நாள் மேற்கண்ட இடங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர் களுக்குக் கூலியுடன் கூடிய விடுமுறை அளிக்கப்பட வேண்டும் என 1942-ல் இயற்றப்பட்ட வாரவிடுமுறைச் சட்டம் வலியுறுத் தியது. மேலும் கூடுதல் ½ நாள் விடுமுறை கூலியுடன் அளிக்க மாநில அரசாங்கங்கள் அதிகாரம் பெற்றிருக்கின்றன.

முதன்முதலாக பம்பாய் அரசாங்கம்தான் 1939-ல் சட்டம் இயற்றிக் கடை, மற்றும் வியாபார நிறுவனங்களின் செய்கைகளை ஒழுங்குபடுத்தியது. மற்ற எல்லா மாநிலங்களும் பம்பாய் அரசாங் கத்தைப் பின்தொடர்ந்து சட்டங்களியற்றின. நாட்டிலுள்ள சில முக்கிய நகரங்களுக்குமட்டும் பொருந்தும் அளவில்தான் இச் சட்டம் நடைமுறைக்குக் கொண்டுவரப்பட்டது. கடைகள் திறக்கப்படும் நேரம், இறுதியாக நாள்தோறும் மூடப்படும் நேரம், தொழிலாளர் களின் பணிநேரம், இடைவேளையில் ஓய்வுநேரம், கூடுதல் பணிக் கான ஊதியம் (Overtime payment of Wages), வார விடுமுறைநாள் போன்றவைகள் யாவும் சட்டத்தில் இடம்பெற்றன. ஒரு தொழி லாளர் எக் காரணத்தாலாவது பணிநீக்கம் செய்யப்படுவாராயின் அவர் உயர் அதிகாரிகளுக்கு மேல்விசாரணைக்கு (Appeal) அனுப்பும் உரிமைகளையும் அத் தொழிலாளர் பெறவியலும்.

கட்டிடப் பணிகள் (Construction Works)

இந்திய நாட்டில் ஏறக்குறைய 18 ஆண்டுகளாக நாம் பொரு ளாதாரத் திட்டங்களை நிறைவேற்றியிருக்கிறோம். சாலைகள், வீடுகள் கட்டும் திட்டங்கள், இரயில்வே பாதைகள், புதிய தொழிற் சாலைகள், கல்வி நிலையங்கள் போன்றவற்றை நாம் சரிவரச் செயற் படுத்திவந்துள்ளோம் என்றால் அதற்கு அடிப்படையான கார ணங்கள் பல்லாயிரக்கணக்கான திறமைபெற்ற தொழிலாளர்கள், திறமைபெறாத பணியாளர்கள் (Un-skilled) போன்றவர்கள் நல்கிய ஒத்துழைப்பேயாகும். அத்தகைய தொழிலாளர்கள் யாவரும் இடையீட்டுத் தரகர்கள் (Intermediaries) மூலம் கட்டிடப்

பணிகளில் ஈடுபடுத்தப்படுகிறார்கள். அவர்களின் நல்வாழ்வை நிர்ணயிக்க குறைந்த அளவு கூலிச்சட்டத்தைத் தவிர வேறொரு சட்டமும் இயற்றப்படவில்லை. அவர்களுடைய அன்றாடப் பணி நேரம், சுற்றுப்புறச் சூழல்களை எவரும் உறுதியாக நிர்ணயிப்பதும் இல்லை. இவைதவிர, மத்திய மாநில அரசாங்கங்களைச் சார்ந்த பொதுப்பணித் துறையில் ஏராளமான தொழிலாளர்கள் கட்டிடங்கள் கட்டும் பணி செய்வதற்கும், பராமரிப்புப் பணிகளுக்கும் நியாயமான கூலி நிர்ணயித்து அவர்களைப் பணியில் அமர்த்திக் கொள்கிறார்கள். இங்கு அரசாங்கத்திடம் பணிசெய்து முடிப்பதாக உறுதிமொழி கொடுக்கும் ஒப்பந்ததாரர்கள் பெரும்பாலும் தொழிலாளர்களுக்குக் குறைவான கூலி கொடுத்து அதிக அளவு உழைப்பினை அவர்களிடமிருந்து பெற்று ஏமாற்றிவிடுகிறார்கள். இக் குறைகளை அகற்ற அத்தொழிலாளர்களுக்கும் சட்டப்பாதுகாப்பும் அவசியமாகிறது. இத்தகைய பணியாளர்கள் தொடர்ந்து ஒரே பணியில் ஈடுபட்டு வருவதால் அப் பணியில் தனித்திறமையும், பட்டறிவும் பெறுகிறார்கள். அத் திட்டம் முடிவடையும்போது அந்த உழைப்பாள உத்தம நண்பர்கள் யாவரும் பணிவாய்ப்பை இழந்துவிடுகின்றனர். அவர்களுடைய திறமைக்கும், பட்டறிவுக்கும் ஏற்றவாறு மாற்றுப் பணியளிக்கும் முறை ஏதும் தற்பொழுது நடைமுறையில் இல்லை. இதனால் இரு வழிகளில் பெருத்த இழப்பு ஏற்படுகிறது. முதலாவதாகப் பயிற்சி பெற்ற பட்டறிவுள்ள தொழிலாளர்கள் திறமையிருந்தும் பணிவாய்ப்பின்றித் துன்புறும் நிலை ஏற்படுகிறது. இரண்டாவதாகத் திறமை குறைந்த பட்டறிவு இல்லாத தொழிலாளர்கள் பணியில் புதிதாக அமர்த்தப்படுகின்றனர்.

வேளாண்மைத் தொழில் (Agriculture)

தொழிற்சாலைகள், வாணிபம், மற்ற எல்லாத் துறைகளில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் கூட்டெண்ணிக்கையைவிட விவசாய நிலத்தில் அதிகமான தொழிலாளர்கள் பணிபுரிந்து வருகிறார்கள். (அவர்களுடைய பிரச்சினைகள் பற்றி மிகவும் விரிவாக மற்றொரு தலைப்பில் விளக்கப்பட்டுள்ளது).

கூலி (Wages)

ஒரு தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளருக்கு கூலியின் அளவுதான் இன்றியமையாதது. ஒரு தொழிலாளர் பிறரிடம் அதிகமாகக் கடன்வாங்கி அச் சுமை அதிகரித்து, அதனைத் திருப்பிக் கொடுக்க சக்தியில்லை என்றால் அவர் சிறை செல்லவோ அக் கடனுக்காக ஊதியத்தில் கழிவு செய்வதோ இயலும். மேலும்

கடன் என்னும் துன்பச்சுமை அதிகரிக்கும் போதெல்லாம் தொழிலாளர்கள் கடன் கொடுத்தவர்களால் அச்சுறுத்தப்படுகிறுர்கள். அதிக வட்டிக்குக் கடன் வாங்கியமையாமல் அவற்றைத் திருப்பிக் கொடுக்கும் அளவுக்கு அவர் ஊதியம் அதிகம் பெருததால் பல துன்பங்களுக்கும் துயரங்களுக்கும் உட்படுத்தப்படுகிறுர்கள். எனவே, தொழிலாளர் சட்டத்தில் தொழிலாளர் கூலிச் சட்டம் மிக இன்றியமையாத ஒன்ரும். 1936-ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட கூலியைப் பொருத்தவரையில் கூலி அளிப்புச் சட்டத்தின்மூலம் தொழிலாளர்களுக்குப் பெரும் அளவில் பாதுகாப்புக் கிடைத்துள்ளது. அதேபோல 1948ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட குறைந்த அளவு கூலிச் சட்டத்தின்மூலம் எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் கூலியின் அளவு குறித்த உறுதிப்பாடு அளிக்கப்பட்டுள்ளது. பணி கொடுப்பவர்களில் சிலர் தங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு உரிய காலத்தில் முன்பே நிர்ணயிக்கப்பட்ட கூலி கொடுக்காமல் இருப்பதைக் கொடுக்கும்படி செய்வதற்குத்தான் கூலி அளிப்புச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. சில பணிகொடுப்பவர்கள் அதிகாரமற்ற முறைகளில் தொழிலாளர்கள் கூலிப்பணத்தில் பல இனங்களில் கழிப்பதும், கூலியைக் காலம் தாழ்த்திக் கொடுப்பதும் வாடிக்கையாக வைத்திருக்கிறுர்கள். இத் தீய செயல்களுக்குத் தொழிலாளர்கள் உடன்படவில்லை என்ருல் பல துன்பங்களுக்குள்ளாகிறுர்கள்.

குறைந்த அளவுக் கூலிச்சட்டம்

தொழிலாளர்கள் உயிர் வாழ்வதற்குத் தேவையான அதாவது உணவு, உடை, இருப்பிடம் போன்றவற்றையாவது பெறுகின்ற வகையில் ஒரு தொழிலாளி கூலி பெற்ருல் அதனைக் குறைந்த அளவுக் கூலி எனலாம். இந்திய நாட்டில் தொழிலாளர்கள் மிக அதிகமாக இருப்பதால் அவர்களுக்கு என ஓர் அமைப்பு இல்லாததால் தங்களுக்குக் குறைந்த அளவுக் கூலி நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டும் என்று கோரவே இல்லை. இராயல் தொழிலாளர் குழு இதுபற்றிய பரிந்துரைகளை அளித்தது. பீடி உற்பத்திசெய்யும் தொழில், கம்பளி சுத்தம் செய்யும் தொழில், மைக்கா தொழிற்சாலைகள் போன்றவைகளில் குறைந்தஅளவுக்கூலி நிர்ணயச்சட்டம் செயற்படுத்தப்பட்டது. இத்தகைய சட்டத்தைப் பயன்படுத்தி அரசாங்கம் தொழிற்சாலைகளையும் கூட குறைந்த அளவுகூலி நிர்ணயச் சட்டத்தின் கீழ்க் கொண்டுவரலாம். விவசாயம் என்ற ஒரு துறையில்தான் சில உள்ளுறு தொல்லைகளால் குறைந்த அளவுக் கூலிச் சட்டம் செயற்படுத்த முடியவில்லை என்ருலும் பசுமைப் புரட்சி தோன்றி உற்பத்தி பெருகிவரும் இந் நாளில் சில

இடங்களில் குறைந்த அளவுக் கூலிச்சட்டமும் சிறிது சிறிதாக விவசயத் துறையில் செயற்படுத்தப்பட்டு வருகிறது.

தொழிலாளர்களின் கடன்சுமை

இராயல் தொழிலாளர் குழு தொழிலாளர் சிக்கல்களைத் தீர்க்கும் முகத்தான் அரசாங்கத்திற்குச் சில பரிந்துரைகளை அனுப்பியது. அதன் முடிவாகத் தொழிலாளர் கடன் சுமையால் வாடும்போது அவர்களுக்கு உதவியளித்தல் வேண்டும் என்ற முடிவு செய்யப்பட்டது. மேலும் தொழிலாளர்களின் திருப்பிக்கொடுக்கும் சக்திக்கு மேல் கடன்கொடுக்கக் கூடாது என்பதும் ஒரு முக்கியமான பரிந்துரையாம். ஒவ்வொரு தொழிலாளரும் தான் பெறும் கூலியைக் கொண்டு இன்றியமையாத தேவைகளை நிறைவு செய்து, மன நிறைவோடு வாழவேண்டும் என்ற நோக்கத்திலேதான் அரசாங்கமும் பணி கொடுப்பவர்களும் தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி கொடுக்கிருர்கள். 300 ரூபாய்க்குக் குறைவாக ஊதியம் வாங்குகின்ற தொழிலாளர் அதிகமாகக் கடன் வாங்கி இருப்பாரே யானுல் அக்கடன் தொகையை அவரது கூலியில் கழிவு செய்யக்கூடாது என்று பரிந்துரை செய்தது. இப் பரிந்துரையை ஏற்றுச் செயற்படுத்த விரும்பிய அரசாங்கம் 1908ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட சிவில் வழக்கில் திருத்தங்கள் கொண்டுவந்தது. மீண்டும் 1936-ல் தொழிலாளர்கள் கடன் திருப்பித் தராத காரணத்தால் சிறைக்கு அனுப்பப்படுவதைத் தடுக்கும் திருத்தம் கொண்டு வரப்பட்டது. ஒரு தொழிலாளர் பணத்தைத் திருப்பிக் கொடுக்க மறுத்தால் அன்றி அவர் சிறைக்கு அனுப்பப்படக் கூடாது என்ற சட்டத் திருத்தமும் செய்யப்பட்டது. வங்காளத்தில் தொழிலாளர் பாது காப்புச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. கடன்கொடுத்தவர் தொழிற் சாலையிலோ அல்லது தொழிற்சாலைக்கு வெளியிலோ நின்று கொண்டு கடன் வாங்கியவரைக் கடன் கொடுக்குமாறு அச்சுறுத்திலுலோ அல்லது துன்பங்கள் கொடுத்தாலோ சட்டப்படி தண்டனைக்குரியவர் ஆகிறுர் என்றும் அவ் வங்காளச் சட்டம் விளக்கியது. 1941ஆம் ஆண்டில் சென்னைத் தொழிலாளர் பாதுகாப்புச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. 1948-ல் பீகாரில் வங்காளத்தில் இயற்றப்பட்டதைப்போல தொழிலாளர் கடன்சுமை பாதுகாப்புச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது.

சமூகப் பொதுநலத்திட்டம்

தொழிலாளர்கள் சமூகக் காப்புறுதித் திட்டத்தில் சேர்ந்து விபத்துகளில் இருந்தும், வயதான காலத்தில் ஏற்படும் துன்பங்களில் இருந்தும், வேலைவாய்ப்பு இல்லாதபோதும் ஏற்படும் துன்பங்

களில் இருந்து பாதுகாப்புத் தேடிக்கொள்ள வேண்டும். மேற்கண்ட வசதிகளைப் பெருக்குவதற்காகத் தொழிலாளர் இழப்பீட்டுச் சட்டம், மகப்பேறு சலுகைகள், விபத்துக் காலத்தில் உதவி முன்வைப்பு நிதித்திட்டம், ஊக்கப்பரிசுத் திட்டம் போன்றவைகளைச் செயற் படுத்த சில சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன. முதன்முதலாக 1923ஆம் ஆண்டில் சமூகப் பொதுநலத் திட்டத்தின் முதற் கட்டமாகத் தொழிலாளர் நட்ட ஈட்டுச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இதற்கு முன் பெல்லாம் தொழிற்சாலையில் விபத்து நேர்ந்தால் பணிகொடுத்த வரை எதிர்த்து வழக்குமன்றத்தில் வழக்குத்தொடுத்து பணிபுரி பவர் நட்டஈடு பெறவேண்டும். ஆனால், சட்டத்தில் உள்ள குறைகளைப் பயன்படுத்திக் கொள்ளும் திறமை தொழில் அதிபர் களுக்கு இருந்ததால் பெரும்பாலும் நட்டஈடு கொடுப்பதே இல்லை. இத்தகைய அடிப்படைக் குறைபாட்டை அகற்றுவதற்காகத்தான் தொழிலாளர் இழப்பீட்டுச் சட்டம் 1923-ல் இயற்றப்பட்டது. இரயில்வேக்களில் பணிபுரிபவர்களுக்கும், இடர்ப்பாடுகள் உள்ள பணிகளில் ஈடுபடும் ரூபாய் 400க்குக் குறைவாக ஊதியம் வாங்கும் தொழிலாளர்களுக்கு மட்டுமே இச் சட்டம் பயன்பட்டது. தொழி லாளர்கள் விபத்துகளினால் தற்காலிகமாகப் பணிபுரிய இயலவில்லை என்றால் ½மாத ஊதியம் இழப்பீடாகப் பெறுவர். ஆனால், விபத் தினால் தொழிலாளர் இறந்தாலோ அல்லது நிரந்தரமாகப் பணி புரிய இயலவில்லை என்றாலோ தொழிலாளர்களுக்கு மொத்தத் தொகையாக அளிப்பர். இத்தகைய இழப்பீட்டுத் தொகையை நிர்ணயித்து விரைவாகத் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்க ஆணையர் (Commissioners) நியமிக்கப்பட்டனர். பணிபுரியும் பெண் தொழி லாளர்களுக்கு மகப்பேறு சலுகைகளும் அளிக்கப்பட்டன. இராயல் தொழிலாளர் குழு கூறிய பரிந்துரையும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புக் கூறிய பரிந்துரையும்தான் கர்ப்பிணிப் பெண்கள் பெறும் இச் சலுகைக்குக் காரணமாக அமைந்தன. இந்தியாவில் எல்லா மாநிலங்களிலும் பணிபுரியும் கர்ப்பிணிப் பெண்களுக்கு இச் சட்டத் தினால் பயன்கள் பல விளைகின்றன. நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் பணிபுரியும் பெண்தொழிலாளர்களுக்கும் இச் சலுகைகள் கிடைக் கும் வகையில் 1941ஆம் ஆண்டில் சட்டம் இயற்றப்பட்டது.

காப்புறுதித் திட்டங்களும், ஓய்வுக்காலச்சலுகைகளும், ஊக்கப் பரிசுத் திட்டங்களும் தொழிலாளர்களுக்குச் சிறந்த நன்மை அளிக் கும் திட்டங்களாகும். அதிகப் பணி நேரம் உழைத்துக் குறைவாக ஊதியம் பெறும் இத் தொழிலாளர்களுக்கு மேலே விளக்கப்பட்ட சலுகைகள் எல்லாம் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுப்பது நியாயமே. 1948-ல் நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர்களுக்கு முன்வைப்பு நிதி ஊக்கப் பரிசு முறைத் திட்டங்கள் செயற்படுத்தப்பட்டன. இச்

சுரங்கங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு முன்வைப்பு நிதித் திட்டம் கட்டாயமாக்கப்பட்டது. ஏனெனில் அவர்களுடைய எதிர் கால வாழ்க்கைக்கு இது ஓர் இன்றியமையாத வளமான சேமிப்புத் திட்டம் என்று அரசாங்கம் கருதியது. பணியில் சேர்ந்த உடனேயே சுரங்கத் தொழிலாளர்கள் இத் திட்டத்தில் உறுப்பினர்களாகித் தங்களுடைய ஊதியத்தின் ஒரு பகுதியினை மாதம் தோறும் முன் வைப்புநிதியாகச் செலுத்துகிறார்கள். இத் தொகையுடன் ஒவ்வொரு தொழிலாளருக்கும் பணி கொடுப்பவர் தன் பங்குத் தொகையைச் செலுத்தி அவருடைய முன்வைப்பு நிதியின் அளவை உயர்த்து கிறார். மத்திய அரசாங்கம் பணி கொடுப்பவர்களில் இருந்து ஒரு சிலரையும், தொழிற்சங்கங்களின் ஆலோசனையின் பேரில், தொழி லாளர்களில் ஒரு சிலரையும் காப்பாளர்களாக நியமித்து, காப்பாளர் வாரியம் ஒன்று ஏற்படுத்தியது. இவ் வாரியம்தான் இந்த முன் வைப்பு நிதியை வைத்து நிர்வாகம் செய்யும். 1950-51ஆம் ஆண்டு களில் சுரங்கத் தொழிலாளர் முன்வைப்பு நிதிச் சட்டம் திருத்தப் பட்டது. பீகாரில் உள்ள தொழிற்சாலைகளுக்கும், மேற்கு வங்கா ளம், மத்தியப் பிரதேசம், ஒரிசா, அசாம் போன்ற மாநிலங்களில் ரூபாய்க்கு 300 க்குக் கீழ் மாத ஊதியம் பெறுவோருக்கும் இச் சட் டம் நன்மைகள் பல புரிந்தது. தொழிலாளர்கள் பெரும்பாலும் 8 சதவிகித பணத்தை மாதந் தோறும் தங்கள் பங்குத் தொகை களாக முன்வைப்பு நிதிக்குச் செலுத்துவார்கள். இத் தொகை யுடன் பணி கொடுப்பவர்களும் அவர்களின் பங்குத் தொகைகளாக எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் அவரவர் கணக்கில் பணம் போடு கிறார்கள். 1952-ல் எல்லா தொழிற்சாலைகளுக்கும் பொருந்துகின்ற வகையில் முன்வைப்பு நிதிச் சட்டம் மாற்றியமைக்கப்பட்டது. 50 தொழிலாளர்களுக்குமேல் பணிபுரியும் தொழிற்சாலைகளுக்கு இச் சட்டம் பொருந்தும். சிமெண்ட், சிகரெட், இயந்திரங்கள், இரும்பு ஃகு, காகிதம், நூற்பாலைபோன்ற ஆலைகளில் முன்வைப்பு நிதித் ட்டம் நன்கு செயற்படுத்தப்பட்டது. 1956 சூலை மாதம் முதற் ாண்டு ஆறு பெரும் தொழிற்சாலைகளில் 2200 சிறு பிரிவுகளில் 15 லட்சம் தொழிலாளர்கள் இத் திட்டத்தினால் பயன் பெற்று வரு கிறார்கள். 1956 டிசம்பர் முதல் தொழிலாளர் முன்வைப்பு நிதிச் சட்டம் தோட்டத் தொழில்களுக்கும் பொருந்துகின்ற வகையில் மாற்றியமைக்கப்பட்டது. இவைதவிர, தொழிலாளர்களுக்குப் பல நன்மைகள் அளிக்கும் நற்பணிச் சட்டங்களும் (Welfare Laws) இயற்றப்பட்டன. தொழிலாளர்களுக்கு நலநிதி வாரியத்திலிருந்து கீழ்க்கண்ட இனங்களுக்குச் செலவு செய்யப்பட்டது. நூலகங் களுக்காகவும், சமூகக் கல்வி நிலையங்களுக்காகவும் அதிக நிதி ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்டது. தொழிலாளர்கள் ஆர்வத்தோடு பணி புரிய, பன்மடங்கு உற்பத்தியைப் பெருக்க உடல்வலிமை பெற்றவ

களாக இருத்தல் வேண்டும். அவ் வுடல் வலிமையை வளர்க்கப் பல விளையாட்டுகளும், விளையாட்டுக் கருவிகளும் வாங்கிப் பயன்படுத்தப்பட்டன. பணியில் ஈடுபட்டுச் சோர்வு பெறும்போது சுற்றுலாப் பயணங்கள் மேற்கொள்ளவும் நாடகங்கள் நடத்தவும் மற்றும் பல பொழுதுபோக்குகளுக்கும் செலவு செய்யப்பட்டன. பெண் தொழிலாளர்களும், பணி வாய்ப்பு இல்லாமல் வாடுபவர்களும் வீடுகளிலேயே பண்டங்களை உற்பத்தி செய்யக்கடன் உதவியும் அளிக்கப்பட்டன. இத்தகைய நிதி முத்தரப்பு வாரியத்தால் நிர்வகிக்கப்பட்டு வந்தது. தொழிலாளர் சட்டங்களின் மூலம் தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டு வசதியும் கிடைத்தது. தொழிலாளர்கள் தங்கள் பொது நலனுக்காகப் போராடும் தொழிற்சங்கத்தையும் அமைத்து அதற்குச் சட்ட பூர்வமான அனுமதியும் பெற்றனர்கள். பணி கொடுப்பவருக்கும், பணிபுரிபவருக்கும் இடையே நல்லுறவு ஏற்பட பல ஆக்கவழி முயற்சிகளும் மேற்கொள்ளப்பட்டிருக்கின்றன.

தொழிலாளர் சட்டங்களுக்கு அதிக முக்கியத்துவம் கொடுக்கப்பட்டு, அவற்றைச் சரிவர செயல்படுத்தினால்தான் நாட்டின் பொருளாதாரம் மேம்பாடு அடையும். தொழிலாளர்கள் சட்டங்களின் துணைகொண்டு வாழ்க்கைச் செலவுக்கு ஏற்ற ஊதிய உயர்வு, திறமைக்கு ஏற்ற ஊதியம் சமூகப் பொதுநலத் திட்டப் பணிகள் போன்ற நன்மைகளைப் பெற்றால் ஆர்வத்தோடு உற்பத்தியில் ஈடுபட்டு உற்பத்தியின் அளவை அதிகரிக்கச் செய்யலாம். ஒரு நாட்டில் உள்ள தொழிலாளர்கள் துன்பங்கள் நீங்கி இன்பம் நிறைந்த வாழ்க்கையை மேற்கொண்டிருந்தால் அங்கு வாழ்கின்ற எல்லா மக்களுமே நலமான வாழ்க்கையை மேற்கொண்டுள்ளார்கள் என்று பொருள்படும். இந்தியா சுதந்திரம் பெற்றபிறகு தோன்றிய அரசாங்கங்கள் யாவும் தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகளை இரக்க உணர்வு கொண்டு ஆராய்ந்து அவர்களுடைய வாழ்க்கைத்தரத்தை உயர்த்த முயன்றுகொண்டிருக்கின்றன. தொழிலாளர்களின் அடிப்படை உரிமைகள் யாவும் இந்திய அரசியல் சட்டத்தில் இடம் பெற்றுள்ளன என்றால் தொழிலாளர்கள் ஆற்றும் இன்றியமையாத பணியின் தேவையை உணரலாம்.

15. தொழிலாளர்கள் சங்கமும் மேலாண்மைக் குழுவும்

(The association of workers with management)

ஒரு தொழிற்சாலையில் தொழிலாளர்களுக்கும் அதன் நிர்வாகி அல்லது மேலாண்மைக் குழுவுக்கும் இடையே நல்லுறவு ஏற்பட்டுக் கூட்டுறவு முயற்சிமூலம் உற்பத்திப் பெருக்கம் நடைபெற்ருல், தொழிற்சாலை மேலும் மேலும் வளம் பெறும். இந்தியா போன்ற திட்டமிட்டுப் பொருளாதாரத் துறையில் முன்னேறும் நாட்டில், இத்தகைய கூட்டுறவு இன்றியமையாததாகும். தொழிற்சாலைகளில் பணி கொடுப்பவருக்கும், பணிபுரிபவருக்கும் இடையே கருத்து வேறுபாடு தோன்றினுல் நல்லுறவு பாதிக்கப்பட்டு அந் நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சி குன்றிவிடும். எனவே, எந்த அளவில் தொழிலாளரும் மேலாண்மைக் குழுவும் இணைந்து செயலாற்றினுல் நாட்டிற்கு நன்மை பயக்கும் என்பதைக் கீழ்வரும் பகுதிகளில் ஆராய்வோம். இந்த இரு பிரிவினருக்கும் இடையேயும் நல்லுறவு அமைய வேண்டுமாஞல் உழைக்கின்ற உத்தமர்களாம் தொழிலாளர்களின் அன்ருடத் தேவைகளை மேலாண்மைக் குழு நிறைவேற்ற வேண்டும். ஆஞல், குறைவான ஊதியத்தைத் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுத்து அதிக உற்பத்தித் திறனை அவர்களிடமிருந்து பெற்று உற்பத்தியின் அளவைப் பெருக்க முயல்கிருர்கள், மேலாண்மைக் குழுவினர். உயர்ந்த உற்பத்தியளவு, தொழிலாளரின் உள்ளப் (Mental) பழக்க வழக்கங்கள் முதலியவைதான் தொழில் அமைதியை நிர்ணயிக்கின்றன. தொழிலாளர்களுக்கும் மேலாண்மைக் குழுவுக்கும் இடையே நல்லுறவு நீடித்தால் இரண்டு நன்மைகளைக் கொடுக்கும். பொருளாதார அடிப்படையிலே பார்த்தால் இவ் விருவரும் இணைந்து செயலாற்றுவதால் பண்ட உற்பத்தியின் அளவு பன்மடங்கு பெருகுகிறது. இரண்டாவதாக, உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்குத் தொழிலா

ளர்களின் உற்பத்தித் திறன்தான் காரணம் என்று அறிவதால் சமுதாயத்தில் தொழிலாளரின் பணி மக்களால் மதிக்கப்பட்டுப் பாராட்டப்படுகிறது. ஒரு நலம் காக்கும் அரசாங்கம் ஒவ்வொரு தொழிலாளரையும் கண்ணியத்தோடு காப்பாற்ற வேண்டும். முதலாளித்துவ முறையாக இருந்தாலும், பொது உடைமை முறையாக இருந்தாலும் உற்பத்திப் பெருக்கத்தையே தலையான நோக்கமாகக் கொண்டிருக்கின்றன முதலாளித்துவப் பொருளாதார முறையில் இலாபம்தான் குறிக்கோள் என்றால் பொது உடமைப் பொருளாதார முறையில் குறைவான செலவில் பண்டங்களை உற்பத்தி செய்து, தொழிலாளர்களை ஏமாற்றாது அவர்களுடைய வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்த முயலும் முறையாம். இந்த இரண்டு நடவடிக்கைகளையும் அந்நாட்டுக் குடிமகன் என்ற முறையில் தொழிலாளர்கள் கூர்ந்து கவனித்து வருகிறார்கள். தொழிலாளர்களின் ஒத்துழைப்பைச் செயலாண்மைக் குழு முழுவதுமாகப் பெற வேண்டுமானால் அவர்களுடைய தொழில் சிக்கல்களை உணர்ந்து நன்மைகள் பல புரிந்திட வேண்டும். முதலாவதாகத் தொழிலாளர்களுக்கும் அடிப்படை உரிமைகள் உண்டு என்று ஏற்க வேண்டும். தொழிலாளர்களுக்குக் கண்ணிய உணர்ச்சி உண்டு என்று நம்பவேண்டும். ஒவ்வொரு தொழிலாளருக்கும் அவரவர் குடும்பத்தினருக்கும் உணவு, உடை, இருப்பிடம், ஆகிய மூன்று வசதிகளும் அளிக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும். பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டங்கள் அவர்கள் நன்மைக்காகச் செயற்படுத்தப்பட வேண்டும். இவர்களுக்கிடையே இருக்கின்ற ஒத்துழைப்பு மனப்பான்மையும், கூட்டுறவு முயற்சிகளும், கீழ்க்கண்டவற்றையே பொறுத்து அமைந்திருக்கின்றன. முதலாவதாக ஒத்துழைப்பு என்பது இரு பக்கங்களிலிருந்தும் கிடைக்க வேண்டும். அதாவது தொழிலாளர்களும் மேலாண்மைக் குழுவும் இணைந்து செயலாற்ற வேண்டும். இரண்டாவதாக இரு பிரிவினர்களும் நல்ல நம்பிக்கையோடு பணியாற்ற வேண்டும். தொழிலாளர்கள் தங்கள் நியாயமான கோரிக்கைகளைப் பணி கொடுப்பவரிடம் கொடுத்தால் நன்மைகள் புரிவார்கள் என்று கருத வேண்டும். செயலாண்மைக் குழுவும், தொழிற்சங்கங்களைக் குறைத்து மதிப்பிடுவதற்காகத் தொழிலாளர்களின் ஒத்துழைப்பை நாடக்கூடாது. கூட்டுப்பேர முயற்சிகளினால்தான் தொழிற்சண்டைகள் தீர்க்கப்படவேண்டும். அதிக உற்பத்தித் திறனால் கிடைக்கும் உபரி லாபத்தில் ஒரு பகுதியைத் தொழிலாளர்களுக்கும் பங்கிட்டுக் கொடுக்கவேண்டும். தொழிலாளர்கள் பணியில் நல்ல பயிற்சியைப் பெற வாய்ப்புகள் அளிக்கவேண்டும். தொழிலாளர்கள் ஆர்வத்தோடு பணிபுரிய, உற்பத்திச் செலவைக் குறைக்கும் வழிகளில் பணிபுரியச் செயலாண்மைக் குழு அவ்வப்போது அறிவுரைகள் கூறவேண்டும். இந்தியா சுதந்திரம் பெற்ற பிறகு எல்லா மக்களும்

நலமான வாழ்க்கை வாழவேண்டும் என்ற உயர்ந்த நோக்கத்திலே தான் பொருளாதாரத் திட்டங்கள் தீட்டப்பெற்றுச் செயற்படுத்தப் படுகின்றன. இதுவரையில் ஆங்கிலேயர்கள் பின்பற்றிய முதலாளித்துவ பொருளாதாரக் கொள்கையைத்தான் நாமும் பின்பற்றி வந்தோம். அப் பொருளாதார முறையில் தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுவதைத் தவிர்க்க முடியவில்லை. சனநாயக பாணியில் சோசலிசக் கொள்கைகளை நிறுவ வர்க்க பேதமற்ற சமுதாயம் அமைக்க இருபிரிவினர்களிடையேயும் ஒத்துழைப்பு அவசியம். ஒரு தொழிற்சாலை நாட்டுடமை ஆக்கப்பட்டிருந்தாலும் தனியார் துறையில் இருந்தாலும் அங்கு உற்பத்தியாகும் பண்டங்கள் செல்வம் யாவும் நியாயமான முறையில் பகிர்ந்து அளிக்கப்படவேண்டும். நம் நாட்டில் திட்டங்கள் சரிவரச் செயற்படுத்தப்பட்டால் சோசலிச சமுதாயம் விரைவில் அமைக்கப்படலாம் என்பது இந்திய தேசியக் காங்கிரசின் கொள்கையாம். முதலாளித்துவப் பொருளாதார முறையில் கூலி பேரம் பேசுவதிலேயே தொழிலாளர்கள் பெரும்பகுதி நேரத்தைக் கழித்து விடுகின்றனர். அங்கு முதலாளிகள் உற்பத்தியில் உயர்ந்த இலாபம் என்பதையே குறிக்கோளாகக் கொண்டு செயற்படுகிறார். ஆனால், பொதுவுடைமைப் பொருளாதார முறையில் இலாப நோக்கம் மறைந்து தொண்டு நோக்கம் முன்வருகிறது. இங்கு எல்லாத் தொழில்களுமே அரசாங்கமே ஏற்று நடத்துவதால் அரசாங்கம் தொழிலாளர்களின் முன்னேற்றத்திற்காகப் பாடுபட்டால் தொழிலாளர்கள் நாட்டு மக்களின் பொதுவான முன்னேற்றத்திற்காகவும், நாட்டுப் பொருளாதார வளர்ச்சிக்காகவும் பாடுபடுகிறார்கள். அரசாங்கத்திற்கு அந்த நாட்டின் குடிமகன் என்ற முறையில் தன்னால் இயன்ற பணியைத் தொழிலாளர்கள் செலுத்திய வண்ணம் இருப்பர்.

பல்வேறு நாடுகளில் இவ் விருபிரிவுகளிடையே உள்ள ஒத்துழைப்பு நிலைமைகள்

இங்கிலாந்து நாட்டில் தொழிலாளர்களுக்கும் மேலாண்மைக் குழுவுக்கும் இடையே ஒத்துழைப்பு மனப்பான்மை வளர்க்கப் பல்வேறு முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. தொழிலாளர்களை ஊக்குவிக்கும் பொருட்டு அவர்களுக்கு நன்மை அளிக்கும் திட்டங்களான இலாபம் பங்கீட்டு முறை, ஊக்கப்பரிசுமுறை போன்றவைகள் எல்லாம் செயலாண்மைக் குழுவால் செயற்படுத்தப்பட்டிருக்கின்றன. தொழிலாளர்கள் தங்கள் உழைப்பிற்கு ஈடாக இயல்பாகப்பெறும் கூலியோடு இலாபத்திலும் பங்குபெறும் முறையைத் தான் இலாபப் பங்கீட்டு முறை என்பர். தொழிலாளர்கள் ஒரு சிறிது இலாபத்தைக் கூடுதல் வருமானமாகப் பெற்றாலும் அவர்

களுக்கு நிர்வாகத்தில் வேறு உரிமையும் இல்லை. ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் தனக்கு அளிக்கப்படும் இலாபத்தைச் சேகரித்துவைத்து, அதனை மூலதனத்தோடு சேர்த்துத் தொழிற்சாலையின் பங்குதாரராகத் தொழிலாளர்கள் மாற்றப்படும் முறைக்குப் பெயர்தான் தொழிலாளர் பங்குதாரர் முறை எனப்படும். இவ்வாறாகத் தொழிலாளர் சிறிது சிறிதாகத் தங்கள் வருமானத்தை அதிகரித்துக் கொள்ளவும் நிர்வாகத்தில் பங்கு பெறவும், பங்குதாரர்களாக மாறவும் சூழ்நிலைகள் உருவாகியுள்ளன. இங்கிலாந்து நாட்டில் தொழிற்சங்கங்கள் நேரிடையாக ஆலை நிர்வாகத்தில் பங்கு பெறுவதை அந் நாட்டு அரசு தடை செய்தது. அவ்வாறு பங்கு பெறும் நிர்வாக உறுப்பினர்கள் பொதுவானவர்களாகவே இருத்தல் வேண்டும். தொழிற்சங்கங்களில் முன்பு தீவிரப் பணிபுரிந்திருந்தாலும், நிர்வாகத்தில் பங்கு பெறத் தொடங்கியவுடன் தொழிற்சங்கங்களில் இருந்து விலகிவிட வேண்டும்.

இங்கிலாந்து நாடு பின்பற்றிய அதே கொள்கைகளைக் கனடாவும் பின்பற்றியது. இங்கு இணைந்த உற்பத்திக் குழுக்கள் நிறுவப்பட்டு தொழிற்சாலையின் மேலாண்மைக் குழுவுக்கு அவ்வப்போது ஆக்கவழி ஆலோசனைகள்மட்டுமே கூறப்பட்டுவந்தன. இவ்வாலோசனைகளால் இரு பிரிவுகளுக்கும் நல்லுறவு ஏற்பட்டுப் பண்ட உற்பத்திபெருகி நாட்டு வருமானம் உயர்ந்தது.

அமெரிக்கா

இரண்டாம் உலகப்போரின்போது பணி, உற்பத்தியைப் பெருக்கவேண்டும் என்ற நோக்கத்தில் கூட்டு உற்பத்திக் குழுக்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டன. குழுக்களில் சிலதான் நன்கு பணிபுரிந்தன. இங்குத் தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தில் தொழிலாளர்கள் பங்கேற்பதை மேலாண்மைக் குழு விரும்பவில்லை. தொழிலாளர்களுக்கு அத்தகைய உரிமை தேவைஎன்று தொழிற்சங்கங்கள் வலியுறுத்தும் போதெல்லாம் பெரும்பான்மையான செயலாண்மைக் குழுவினர் அத்தகைய கருத்தை எதிர்த்தே வந்திருக்கின்றனர். இங்குத் தொழிலில் ஈட்டப்படும் இலாபம் முழுவதும் பணி கொடுப்பவரையே சாரும். ஆனால், தொழிலாளர்கள் தங்களுடைய பங்கைக் கூலி பேரம் செய்து பெற்றுக்கொள்ளலாம் என்பதுதான் மேலாண்மைக் குழுவினரின் கருத்தாக அமைந்திருந்தது. தொழிலாளர்களும் தொழிற்சாலையின் நிர்வாகத்தில் பங்கேற்பதை விரும்பவில்லை. சுருங்கச்சொன்னால் அமெரிக்க நாட்டில் செயலாண்மைக் குழுவின் வலிமை, சற்று அதிகமாகவே காணப்படுகிறது. அதுபோலவே தொழிற்சங்கங்களும் வலிமை பொருந்திய மேலாண்மைக் குழுவினரிடமிருந்து அதிக அளவு கூலியைப் பெற முடியும் என்ற நம்பிக்கை

இருப்பதால் நிர்வாகத்தில் இவர்கள் பங்குபெற விரும்பவில்லை. ஆனால், அமெரிக்க நாட்டுத் தொழிலாளர்கள் தங்களுடைய கூட்டுப்பேர முயற்சிகளினால் கீழ்க்கண்ட உரிமைகளைப் பெற்றுள்ளனர். முதலாவதாகத் தொழிலாளர்கள் ஆலையில் வரவுசெலவுக் கணக்குப் புத்தகங்களைப் பார்வையிட உரிமையும் எதிர்பாராத செலவுகளின் அளவை நிர்ணயிக்கும் உரிமைகளும் பெற்றிருந்தார்கள். தொழிலாளர்களுக்குப் பயிற்சி கொடுக்கும்போது எல்லாம் மேலாண்மைக் குழு இவர்களைக் கலந்து ஆலோசிக்கும். தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையையோ, பணியின் அளவையோ நிர்ணயிக்கும்போது தொழிலாளர்கள் கலந்து ஆலோசிக்கப்படுகிறார்கள். மற்றும் கலை நுணுக்க மாறுதல்களால் தொழிலாளர்கள் பணிவாய்ப்பை இழந்தால் அவர்களை மீண்டும் பணியில் அமர்த்தும்போது தொழிற்சங்கங்களைக் கலந்து ஆலோசிக்கின்றன. தொழிற்சங்கங்கள் மூலமாக முறைப்படி தங்கள் குறைகளை அனுப்பி வைக்கலாம். மேற்கூறிய நன்மைகளையெல்லாம் தொழிலாளர்கள், கூட்டுப்பேர முயற்சியினாலே பெற்றுவிடலாம்.

பிரான்சு

1946 டிசம்பரில், பிரான்சு நாட்டு அரசியல் நிர்ணயச் சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டது. அங்கு ஆலை நிர்வாகங்களில் தொழிலாளர் பங்கேற்றல், கூட்டுரிமை முறை (Collective ownership) போன்றவைகள் அனுமதிக்கப்பட்டன. பொருளாதாரக் குழு ஒன்று ஏற்படுத்தப்பட்டு, அதில் ⅔ விவசாய அல்லது தொழிலாள உறுப்பினர்கள் பிரதிநிதிகளாகக் கலந்து கொள்வர். இக் குழுவில் மொத்தம் 150 உறுப்பினர்கள் இருப்பார்கள். இக் குழுவானது செயலாண்மைக் குழுவுக்கு ஆலோசனைகள் மட்டுமே கூறலாம். பிரான்சு நாட்டில் பொதுவார் துறையில் மட்டுமே தொழிலாளர்கள் நிர்வாகப் பணியில் பங்கேற்க அனுமதிக்கப்பட்டிருக்கிறார்கள். ஆனால், தனியார் துறையில் இத்தகைய சலுகைகள் கொடுக்கபடவில்லை.

ஜெர்மெனி

இங்குச் சட்டத்தின்உதவியால் பணிக் குழுக்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டுப் பல தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களுக்கும் நிர்வாகத்தினருக்கும் இடையே நல்லுறவு பெறப் பாடுபட்டு வருகின்றன. ஜெர்மெனியில் உள்ள இரும்பு எஃகுத் தொழிற்சாலையிலும் நிலக்கரிச் சுரங்கத்திலும், தொழிலாளர்கள் அவற்றின் நிர்வாகத்தில் பங்கேற்கும் வகையில் அரசாங்கம் திட்டம் தீட்டியுள்ளது. மேலும் தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் ஆலை நிர்வாகத்தில் பணி கொடுப்பவர்

களின் எண்ணிக்கையில் சம அளவு நிர்வாகத்தில் பங்குபெற உரிமையுண்டு. இம் முறைப்படி ஒவ்வொரு இயக்குநர் வாரியத்தி லும் 11 உறுப்பினர்கள் இருப்பார்கள். தொழிற்சாலையின் பங்கு தாரர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஐவரும், தொழிற்சங்கங்களால் நியமிக்கப்பட்ட ஐவரும், எப் பிரிவையும் சாராத பொதுவான ஒரு வரும், இவ் வாரியத்தின் உறுப்பினர்கள் ஆவர். இந்தப் பொது வான ஓர் உறுப்பினர், இருபிரிவினருக்கிடையே சமாதானம் செய்ப வராகவும் இருப்பார். இந்த வாரிய இயக்குநர்களுக்கு உதவியாக மூன்று உறுப்பினர்கள் நியமனம் செய்யப்படுவர். அதில் ஒருவர் தொழிலாளராக இருக்கக்கூடும். ஆயிரம் தொழிலாளர்களுக்கு மேல் பணிபுரியும் எல்லாத் தொழிற்சாலையிலும் இத் திட்டம் செயற் படுத்தப்பட்டு வருகிறது.

உருசியா

உருசியா நாட்டில் தொடர்ந்து பொதுஉடைமைப் பொருளா தார முறையே பின்பற்றப்படுகிறது. சில கைவினைத் தொழில் களைத் தவிர மற்ற எல்லாத் தொழிற்சாலைகளும் அங்கு நாட் டுடைமை ஆக்கப்பட்டுவிட்டன. எனவே, தொழிலாளர், மேலாண்மைக் குழுவினர் என்ற வேறுபாடு இல்லை. ஒரு தொழிற் சாலையே அரசாங்கத்திற்குச் சொந்தம் என்ருல் இலாப நோக்கம், இலாபப் பங்கீடு போன்ற பிரச்சினைகள் அங்கு எழுவதேயில்லை. ஆனல், அங்கும் உற்பத்தியின் உயர்வு அவசியம். ஆதலால் தொழிலாளரின் திறமையால்தான் உயர்ந்த உற்பத்தியைக் காண முடியும். ஆதலாலும் அங்குப் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களும் அரசாங்க நிர்வாகத்தில் (ஆலை நிர்வாகத்தில்) பங்கேற்கவேண்டும். உருசிய நாட்டில் மற்ற நாடுகளைப்போல இயக்குநர் வாரியங்கள் ஏற்படுத்தப்படுவதில்லை. அதற்குப் பதிலாகத் தொழிலின் இயக்குநர்தான் மேலாண்மைக் குழுவினராகவும் ஆலைநிர்வாகியாக வும் இருப்பார். அவர் அதிகாரம் உடையவராகவும் கடமை உணர்ச்சி மிக்கவராகவும் பணியாற்றுவார். அந்த நிறுவனத்தின் ஆண்டு உற்பத்தி இலக்கு, உற்பத்திப் பணிகள் போன்றவற்றை நிறைவேற்றும் முழுப் பொறுப்பிணையும் அவரே ஏற்கிருர். அதிகாரங்கள் பல உடையவர் என்ருலும், தொழிலாளிகளின் பிரதி நிதிகள் கூறும் யோசனையையும், மறுப்புரைகளையும் பொறுமை யுடன் கேட்டே அவர் பணிபுரியவேண்டும். இங்குத் தொழி லாளர்களே ஒரு நிறுவனத்தை மேற்பார்வையிட்டு அதில் காணப் படும் குறைகளை வெளிப்படையாக மேலாண்மைக் குழுவினரிடம் தெரிவிக்கலாம். அடிக்கடி தொழிலாளர்களின் மாநாடுகளைக் கூட்டி, தொழிற்சாலைகள் மேலும் மேலும் வளர அவர்கள்

யோசனைகள் சொல்லலாம். தொழிலாளர்கள் தங்களின் வழக்கமான பணிகளோடு நேரிடையாகவே நிர்வாகப் பணிகளிலும் ஈடுபடலாம். உருசிய நாட்டில் தொழிலாளர்களின் நாட்டுப் பற்றும், பொதுஉடைமைக் கொள்கை வளர்ச்சியும் அங்கு நிலவும் செல்வ நிலைமைகளுக்குக் காரணங்களாக அமைந்தன. தொழிலாளர்களின் அயராத பணிகளால்தான் உற்பத்தியின் அளவு உயர்ந்தது.

யுகோஸ்லேவியா

இங்குத் தொழிற்சாலைகள் தொழிலாளர்களுக்காக, நிலம் விவசாயிகளுக்காக என்ற மூலமந்திரம்தான் எல்லா மக்களுடைய உள்ளங்களிலேயும் இடம்பெற்றிருந்தன. 1950-ல் யுகோஸ்லேவிய நாட்டுச் சட்டப் பேரவை மேலாண்மைக் குழுபற்றிய அடிப்படைச் சட்டத்தை இயற்றியது. இச் சட்டப்படி தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள், செய்திப் போக்குவரத்து, போக்குவரத்து, மற்றும் சில தொழிற்சாலைகள் யாவும், தொழிலாளர் கூட்டு மன்றங்களால் நிர்வாகம் செய்யப்படுகின்றன. இங்குப் பணியாளர் குழுக்களும், மேலாண்மைக்குழுவினர் வாரியமும், இணைந்தே செயலாற்றும். பொருளாதாரச் சமுதாயக் கொள்கைகளைத் தொழிலாளர் கூட்டு மன்றங்கள் நிர்ணயிக்கின்றன. நிர்வாக வாரியத்திற்கு உற்பத்தி முறைகளை இயக்கும் பணிக்குழுக்களுக்குத் திட்டங்கள் தீட்டவும், தொழிற்சாலை சரிவர இயங்கவும், எல்லா அதிகாரங்களும் வழங்கப்பட்டிருக்கின்றன. பணிக்குழுக்களும் மேலாண்மைக் குழு வாரியமும் ஆண்டுக்கு ஒரு முறை தேர்ந்தெடுக்கப்படும். 15 முதல் 200 உறுப்பினர்கள் வரை பணிக்குழுக்களில் இருப்பார்கள். 3 முதல் 15 உறுப்பினர்கள் வரை மேலாண்மைக் குழுவில் அங்கம் வகிப்பார்கள். இரண்டு குழுக்களிலும் அதிக வாக்குகளால் தேர்ந்து எடுக்கப்பட்டவர்கள்தாம் உறுப்பினர்களாக வரமுடியும். மொத்த உறுப்பினர்களில் $\frac{3}{4}$ பகுதியினர் நேரிடையாக உற்பத்தியில் ஈடுபடும் தொழிலாளர்களாக இருக்கவேண்டும். $\frac{1}{4}$ பகுதி உறுப்பினர்கள் கலைநுணுக்கத் தொழிலாளர்களாகவும், பொறியாளர்களாகவும் மற்ற உழைப்பாளிகளாகவும் இருப்பார்கள். பணிக்குழு உறுப்பினர்கள் யாவரும் அத் தொழிலில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார்கள். தொழிற்சங்கங்கள்தாம் இத்தகைய தேர்தல்களை நடத்தும். பணிக்குழுக்களின் மதிப்பையோ கடமைகளையோ, யுகோஸ்லேவிய நாட்டுச் சட்டங்கள் நிர்ணயிக்கவில்லை. அங்குள்ள மத்தியத் தொழிற்சங்க அமைப்பின் தலைவர்கள்தாம் பணிக்குழுக்களின் மதிப்பையும் அவைகள் ஆற்றவேண்டிய பணிகளின் அளவையும் தீர்மானிக்கின்றன. தொழிற்சாலையின்

மேலாண்மைக் குழுவினரோடு நெருங்கித் தொடர்புகொண்டு, அதன் முழு ஒப்புதலின்பேரிலேயே பணிக்குழுக்கள் தங்கள் கடமைகளைச் செயலாற்றி வருகின்றன. தொழிலாளரின் நலன்களுக்குத் துன்பம் நேரும்வகையில் ஏதேனும் முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டால் மேலாண்மைக் குழுவினரின், அத்தகைய செய்கைகளை உடனடியாக, மத்தியத் தொழிற் சங்கங்களுக்குப் பணிக்குழுக்கள் கொண்டுசெல்லும் அப் பிரச்சினைகளை மத்தியத் தொழிற் சங்கங்கள் தாம் தீர்த்துவைக்கும். தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களும் மேலாண்மைக் குழுவினரும் இணைந்து செயலாற்றிப் பூரண ஒத்துழைப்பினைப் பரிமாறிக் கொண்டு தொழிற்சாலையின் வளர்ச்சிக்காகப் பல்வேறு நாடுகளிலும் பாடுபட்டுவருகிறார்கள். அவ்வாறு, அவ் விருபிரிவினரும் இணைந்து செயலாற்றாமல் தொழிலாளர்களின் ஆலோசனைகள் யாவும், மேலாண்மைக் குழுவினர் நிராகரித்து விட்டால் இவர்களிடையே உள்ள நல்லுறவு சீர்கெட்டுத் தொழிற்சாலைகளும் பல பிரிவுகளாகச் சிதறுண்டு உற்பத்தியின் அளவை அதிகரிக்க இயலாத நிலைக்கு வந்துவிடும். எனவே, பல. ,தொழிற்சாலைகளில் உற்பத்திக் குழுக்கள் நியமிக்கப்பட்டுத் தொழிற்சாலைகள் மேலும் முன்னேறத் தொழிலாளர்களின் பூரண ஒத்துழைப்புதான் காரணம் என்பதை அவர்களையே உணருமாறு செய்து கொள்ளுதல், இத்தகைய உற்பத்திக்குழு ஆற்றும் முதற் பணியாம். பல நாடுகளில் தொழிலாளர் சங்கங்களும் மேலாண்மைக் குழுக்களும் அந்தந்த நாடுகளில் நிலவும் அரசாங்கக் கொள்கைகளாலும் பழக்க வழக்கங்களாலும் மாறுபட்டே வந்திருக்கின்றன. முதலாளித்துவமுறை நாடுகளில் இன்றளவும் ஆலோசனைக் குழுக்கள் மிக அதிக எண்ணிக்கையில் செயற்பட்டு வருகின்றன. சில நாடுகளில் இத்தகைய குழுக்கள் முழுச் செய்திகளைச் சேகரிக்கவும், நிதியின் அளவுபற்றி அவ்வப்போது நிலைமைகளை அறியவும், இவைகள்பற்றி மேலாண்மைக் குழுவினருக்குத் தங்கள் முடிவுகளை எடுத்துரைக்கவும் ஆகிய உரிமைகள் எல்லாம் பெற்றிருக்கின்றன. இன்னும் சில நாடுகளில் இலாபப் பங்கீட்டு முறை தொழிலாளர்களிடையே பங்குதாரர்களாக மாற்றுதல், தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளை நேரிடையாகவே மேலாண்மைக் குழுவில் இடம்பெறச் செய்தல் போன்ற திட்டங்கள் வெற்றிகரமாகச் செயற்படுத்தப்பட்டு வருகின்றன. இன்னும் சில நாடுகளில் இயக்குநர்களின் வாரியத்தில் தொழிலாளர்கள் பங்கேற்கவேண்டும் என்ற கோரிக்கை சட்டபூர்வமாக அனுமதிக்கப்பட்டு அவ் வாரியங்களில் தொழிலாளர்கள் பங்கேற்றிருக்கின்றார்கள். உருசிய நாட்டில் ஆலோசனைக் குழுக்கள் என்ற

பெயரில் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளும் நிர்வாகப் பிரதிநிதிகளும் ஒன்றுகூடி இயக்குநர் வாரியங்களில் தங்கள் கருத்துகளை இடம் பெறச் செய்வதால் திட்டமிட்ட பொருளாதாரம் அங்கே வளர்ச்சி யடைகிறது. எனவே,பல நாடுகளில் நடைபெற்றுவரும் நல்லுறவை ஆராய்ந்தால் செயலாண்மைக் குழுவில் தொழிலாளர்கள் நேரிடை யாகப் பங்கேற்கும் நாடுகளில் அதிக உற்பத்தித்திறன் ஏராளமான பணிவாய்ப்பு போன்ற நன்மைகள் பெருகியிருப்பதைக் காண லாம். ஒரு தொழிற்சாலை நன்கு பணிபுரிந்து வெற்றி பெற்றுள்ளது என்றால் அங்குப் பணிபுரியும் தொழிலாளரின் திறமையும் செய லாண்மைக் குழுவினர் திறமையும் அதிகம் என்று பொருள். மேலும் தொழிலாளர்களுக்கும், மேலாண்மைக் குழுவினருக்கும் இடையே 'வாழு, வாழவிடு' என்பதைப்போல், 'கொடு, எடுத்துக்கொள்' என்ற நிலைமையில் அந்த இரண்டு பிரிவுகளும் இணைந்து செய லாற்ற வேண்டும் உற்பத்திப் பெருக்கத்தில் ஆர்வம் செலுத்தி அதை உயர்த்த, தொழிலாளர்கள் சொல்லும் யோசனைகள் எல்லாம் பணி கொடுப்பவர் ஏற்றுச் செயற்படுத்த வேண்டும். அவ்வாறு பண்டங்களை நன்கு திறமையோடு உற்பத்தி செய்து வருமானம் உயர்ந்திருக்குமானால் அந்த உயர்ந்த வருமானத்தைத் தொழி லாளர்களுக்கும் பிரித்து அளிக்கவேண்டும். இத்தகைய மாபெரும் முன்னேற்றம் தொழிற்சாலையில் தோன்றினால், தொழிற்சாலைகள் நாட்டு முன்னேற்றத்திற்காக நாட்டுடைமையாக்கப்பட்டால் தொழிற் சங்கங்கள் புரியும் பணிகள் மேலும் அதிகரிக்கும். தொழிற்சாலை களை நிர்வகிக்கும் பொறுப்பு இயக்குநர்களிடம் விடப்பட்டிருக்கும். தொழிற் சங்கங்கள் தொழிலாளர்களின் நலன்களுக்காகப் பாடு படும். தொழிற்சாலைகளில் உள்ள மற்ற குழுக்கள் உற்பத்தித் திட்டங்களைத் தயாரிக்கும். பிறகு இயக்குநர் தொழிற் சங்கங் களை அளித்து இப் பொருளாதாரத் திட்டங்களை நிறைவேற்றும் படிக் கேட்டுக்கொள்வார். தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களின் ஒழுங்கைப் பாதுகாப்பதுதான், தொழிற்சங்கத்தின் தலையாய கடமையாம். அதுபோல தொழிலாளர்களுக்கு அடிப்படை உரிமைகளைத் தொழிற்சங்கங்கள்தாம் பெற்றுத் தரவேண்டும்.

நாட்டிற்கும் தொழிற்சாலைக்கும் நன்மைகள் கொடுக்கின்ற வகையில் தொழிலாளர்கள் திறமையோடு உற்பத்தியில் ஈடு பட்டுக் கடமை, ஒழுங்கு, நிறைந்தவர்களாகப் பணியாற்ற வேண்டும். அவ்வாறு பணியாற்றும்போது தொழிற்சாலைகளினால் விளையும் நன்மைகளைச் சமுதாயம், தொழிலாளர்கள், மேலாண் மைக்குழு ஆகிய மூன்று பிரிவுகளும் பகிர்ந்துகொள்ளலாம்.

இந்திய நாட்டில் தொழிலாளர் சங்கங்களும் மேலாண்மைக் குழுவினர் புரியும் பணிகளும்

இன்று இந்திய நாட்டுத் தொழிற்சாலைகள் நல்ல உடல் நலனோடு அதாவது தொழிலாளர்களும் மேலாண்மைக் குழுவும், நல்லுறவு கொண்டு பணியாற்றி வருவதாகச் சொல்ல இயலாது. பணிகொடுப்பவர்களும், பணிபுரிபவர்களும், தொழிற்சாலைகளில் ஏற்படும் குறைகளை அவ்வப்போது விளக்கிக் கூறி, அவை பிறகும் நிகழாத வண்ணம் முயற்சி எடுத்துக்கொண்டுதான் வருகிறார்கள். குறைவான உற்பத்தித்திறன், வளர்ந்துவரும் ஒழுங்கீனங்கள், உயர்ந்த தொழிலாளர் செலவு, தொடர்ந்து பணியில் ஈடுபடாமை, அதிகமான தொழிலாளர் வழக்குகள் உபரியான தொழிலாளரின் எண்ணிக்கை போன்ற தொழிலாளர்களிடம் உள்ள குறைகளைப் பணிகொடுப்போர்கள் எடுத்துரைக்கின்றனர். குறைவான கூலி மட்டம் குறைவான ஊக்கப்பரிசு, தொழிற்சாலையில் ஈட்டப்படும் எல்லா இலாபத்தையும் மேலாண்மைக் குழுவே எடுத்துக்கொள்ளுதல், மனநிறைவற்ற பணிச்சூழல்கள் நேர்மையற்ற முறையில் செயலாண்மைக் குழு பணிபுரிதல், தொழிலாளர்களைத் தரக்குறைவாக நடத்துதல்போன்ற முதலாளிகளின் குறைகளைத் தொழிலாளர்கள் எடுத்துரைக்கின்றனர். இவ் விருதரப்பட்ட குறைபாடுகள் மிகைப்படுத்தப்பட்டுள்ளன என்றாலும், இரண்டு பக்கங்களிலுமே பெருமளவு உண்மை இருக்கின்றது. ஆனால், தொழிற்சாலையில் இன்றுள்ள பொதுவான நிலைமை பாராட்டத்தக்க வகையிலே இல்லை. அண்மைக்காலம் வரையில் தொழிற்சங்கங்கள் வலிமை குறைந்தே பணியாற்றி வந்திருக்கின்றன. பொதுமக்களுடைய ஆதரவும், அரசாங்கத்தினுடைய ஒத்துழைப்பும், தொழிலாளர்களுக்குக் கிடைக்கவில்லை. தொழிலாளர்கள் மனநிறைவு பெறும் வகையில் பணிகொடுப்பவர்கள் அச் சலுகைகளும் அளிக்கவில்லை. இந்தியா சுதந்திரம் அடைந்தபிறகு, தொழிலாளர்களின் பொதுவான வாழ்க்கைத்தரத்தை உயர்த்தும் வகையில் அரசாங்கச் சட்டங்களும், பொதுமக்களின் ஒத்துழைப்பும் தொழிற்சங்கங்களில் கிடைத்திருக்கின்றன. இவற்றால் தொழிலாளர்கள் ஓரளவு வெற்றியைப் பெற்றிருக்கிறார்கள். இன்று நாட்டில் நிலவும் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளுக்குத் தொழில் சட்டங்களும், தொழிற்கொள்கைகளும் தாம் மூலகாரணங்களாக அமைந்திருக்கின்றன என்று பணி கொடுப்பவர்கள் கூறுகிறார்கள். அதே நேரத்தில், தொழில் அதிபர்களிடம் ஏராளமான மூலதனத்தைத் தொழிற்சாலைகளில் போட்டுத் தொழிற்சாலைகளைத் தொடங்குமாறு அரசாங்கம் கேட்டுக் கொள்கிறது. தொழில் அதிபர்கள் கிடைக்கும்உபரியான இலாபத்தைக் கொண்டு தொழிலாளர்கள், நுகர்வாளர்கள், அரசாங்கம்

ஆகிய மூன்று பிரிவையும் வளம்பெறச் செய்யவேண்டும். தொழிலாளர்களை ஆர்வத்தோடு பணிபுரியுமாறு சலுகைகள் பல அளித்து ஊக்குவிக்கவேண்டும். அதேபோலத் தொழிலாளர்கள் தங்கள் கடமைகளை யுணர்ந்து இதயம் நிறைந்த ஒத்துழைப்பினைக் கொடுத்து, உயர்ந்த உற்பத்திக் குறிக்கோளுடன் செயல்படவேண்டும்.

பணிக்குழுக்கள்

1947-ல் இயற்றப்பட்ட தொழிற்சண்டைச் சட்டத்தில் தொழிலாளர்களுக்கும் பணிகொடுப்போருக்குமிடையே நல்லுறவை ஏற்படுத்தி அவ் வுறவு பாதுகாக்கப்படுவதற்காகப் பணிக்குழுக்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டன. ஆனால், பல காரணங்களால், அப் பணிக்குழுக்கள் இந்திய நாட்டில் வெற்றிபெறவில்லை. பணிகொடுப்பவர்களோ பணிபுரிபவர்களோ, தங்கள் உள்ளங்களில் குடியிருந்த எண்ணங்களை மாற்றிக்கொள்ளவில்லை. தொழிற்சங்கங்கள் பூரண ஒத்துழைப்புக் கொடுக்காததால்தான் தொழிற்சாலை வளம்பெறவில்லை எனப் பணிகொடுப்பவர்கள் குற்றம் சாட்டினர்கள். இந்தியாவில் உள்ள பணிகொடுப்பவர்கள் உற்பத்தியை உயர்த்த எண்ணித் தொழிலாளர்களுக்கு ஊக்கம் அளிக்கும் இலாபப்பங்கீட்டு முறையைச் செயல்படுத்தினர்கள். ஆனால், வேறு பலர் தொழிலாளர்களுக்குச் சலுகைகள் வழங்காமலும், நியாயம் கொடுக்காமலும் அவர்களைக் கலந்து ஆலோசிக்காமலும் தொழிற்சாலைகளை நடத்தியதால் அச் சீர்கெட்ட உறவின் காரணமாக உற்பத்தியின் அளவும் குறைந்தது. தொழிற்சண்டைகளுக்கே மூலகாரணம் மிகக் குறைவான ஊக்கப்பரிசுகள்தாம் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட்டன. தொழிற்சண்டைகள் யாவும், சுமுகமாகத் தீர்க்கப்படவில்லை. அதற்கு மாருக அரசாங்கம் தன்னுடைய அதிகாரத்தைப் பயன்படுத்திக் கட்டாயத் தீர்ப்புமுறைக்கு அனுமதி கொடுத்திருந்தது. தொழிலாளர்களுக்கும், மேலாண்மைக் குழுவினருக்கும் நல்லுறவு ஏற்படாததால் இரு பிரிவினருக்குமிடையே கருத்து வேறுபாடுகள் தோன்றின. அவ் விரு பக்கங்களிலும், மன மாற்றம் ஏற்படவில்லை. சமுதாயத்தின் நலனுக்காகவே பாடுபடுகிறோம் என்பதைத் தொழிலாளி, முதலாளி இருவருமே மறந்துவிட்டனர். நுகர்வாளர்களுக்காகவே பண்ட உற்பத்தி நடைபெறுகிறது என்பதும், புறக்கணிக்கப்பட்டுவிட்டது. அந் நிலைமை மாறவேண்டுமானல் அவர்கள் இருவரும் கருத்துகளைப் பரிமாறிக்கொண்டு இணைந்தே செயலாற்றவேண்டும். ஆலை நிர்வாகமானது மேலாண்மைக் குழுவினரிடம் மட்டும்தான் இருக்கவேண்டும் என்று கருதினல் தொழிலாளர்களுக்கு அவ் வுரிமை ஏதும் இல்லை

என்றால் உற்பத்தியின் அளவு உயராது. மூலதனத்திற்கேற்ற இலாபம் கிடைத்துவிட்டால் மேலாண்மைக் குழு திருப்திபெற வேண்டும். அதுபோல், தொழிற்சாலை தங்களது சொத்து என்று தொழிலாளர்கள் கருதினால் பிறகு தொழிற்சங்கத்திற்கு வெளியில் இருப்பவர்கள் வந்து உதவி செய்யத் தேவை இல்லை. இவ் விரு பிரிவினர்களுக்கும் இடையே உள்ள, கருத்து வேறுபாடுகளை அகற்றி ஆலையின் முன்னேற்றம் கருதிப் பொதுமக்களின் நலன் கருதி, நட்புறவு கொள்ளச் செய்யவேண்டும். செயலாண்மைக் குழுவில் எல்லாப் பிரிவுகளிலும் தொழிலாளர்களுக்கு இடம் ஒதுக்கு தல் வேண்டும். அவர்களுடைய ஆலோசனைகளைப் பெற்று உற் பத்தியின் அளவு உயர முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்படவேண்டும். இக் கொள்கைகளை யெல்லாம் பின்பற்றிச் சில நாடுகள் இத் துறை யில் மகத்தான வெற்றிகளைப் பெற்றிருக்கின்றன. எனவே, இந்திய நாடும் மற்ற நாடுகளைப் பின்பற்றித் தொழிலாளர்களுக்குரிய மதிப் பளித்து அவர்களின் ஆலோசனைகளை ஏற்று நிறுவனம் மேலும் மேலும் வளர வழிகாண வேண்டும், ஒரு நாட்டில் உள்ள தொழிற் சாலையில் தொழிலாளர்கள் உரிய இடம் பெறவேண்டுமானால் தங்கள் கடமைகளை உணர்ந்து செயலாற்றவேண்டும். வன்முறைச் செயல்கள் அழிவு வேலைகள், முதலாளிகள்பற்றிய கசப்புணர்ச்சி, தவறான நடவடிக்கைகள் போன்றவற்றைக் கைவிடவேண்டும். அப்போதுதான் நாட்டிற்கும் சமுதாயத்திற்கும் நுகர்வாளர்களுக் கும், சிறந்த தொண்டு புரிந்தவர்கள் ஆவார்கள். நாட்டில் 16 மில்லியன் மக்களுக்குப் பணிவாய்ப்புத் தரப்படவேண்டும். தனி நபர் வருமானம் ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் இருமடங்கு ஆக்கப் படவேண்டும். விவசாயத்தையே நம்பி வாழும் 80 சதவிகித மக்கள் தங்கள் வாழ்வில் திட்டகாலத்தில் முன்னேற்றங்கள் பல கண்டதாக எண்ணவேண்டும். தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரம் உயரவேண்டும் பண்ட உற்பத்தி பெருகவேண்டும். நாட்டு வருமானம் அதிகரிக்கவேண்டும். ஏற்றுமதி பெருக்கப்படவேண்டும். தொழிற்சங்கங்கள் வலிமை பொருந்திய அங்கங்களாகப் பணி யாற்றவேண்டும். தொழிற்சண்டைகள் யாவும் தீர்க்கப்பட்டு இரு பிரிவினரிடையேயும் நல்லுறவு நீடிக்கவேண்டும். நுகர்வாளரின் விருப்பங்களுக்கு ஏற்பத் தரமுள்ள பண்டங்கள் தயாரிக்கப்பட வேண்டும். சுருங்கச் சொன்னால் தொழிலாளர், உற்பத்தியாள ரிடையே நல்லுறவு ஏற்பட்டு உற்பத்தி பெருகி, நாடு செழிப்படைய வேண்டும். மேற்கண்ட புதிய சமுதாயத்தைப் படைக்க தொழி லாளர்களுக்கு மேலாண்மைக் குழுவுக்கும், பொறுப்பு நிறைந்த கடமைகள் பல உள என்பதை அறியவேண்டும்.

16. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு

(The international labour movement)

1836ஆம் ஆண்டு முதல் 1847ஆம் ஆண்டுவரை பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பை ஏற்படுத்த பலமான முயற்சி மேற்கொள்ளப்பட்டிருந்தது. பல்வேறு நாடுகளில் உள்ள தொழிலாளர்கள் இத்தகைய அமைப்பின் அவசியத்தை உணர்ந்தார்கள். மேற்கு. ஐரோப்பாவும், அமெரிக்காவும்தான் தொழிலாளர்களுக்கென பல நாடுகளுக்கிடையே ஒரு பலம் வாய்ந்த கூட்டு அமைப்புத் தேவையென்பதை உணர்ந்து இவ் விரு நாடுகளும் அவ் வழி நோக்கி செயற்படத் தொடங்கின. பிரான்சு நாட்டிலும், அமெரிக்க நாட்டிலும் தோன்றிய அரசியல் புரட்சிகளும், பதினெட்டாம் நூற்றாண்டில் இங்கிலாந்தில் தோன்றிய தொழிற்புரட்சியும் சில சனநாயகக் கருத்துகளை வாரி வழங்கின. இத்தகைய சனநாயகக் கொள்கைகள் இளம் தொழிலாளர்களின் உள்ளங்களை ஒன்றுபடுத்தி ஒற்றுமை உணர்ச்சியை உருவாக்கின. இங்கிலாந்து நாட்டு இராபர்ட் ஓவன் என்பவரும் பிரான்சு நாட்டுப் புனித சைமன் என்பவரும், பொது உடைமைஎன்ற பெயரில் 1930ஆம்ஆண்டில் புதியதொரு சிந்தனைப் பள்ளியை தொடங்கினர். இப் பள்ளியை நிறுவக் காரணமாக இருந்தவர்கள் புதியதொரு சமுதாயம் படைக்கப்படவேண்டும் அரசியல் சூழ்நிலைகள் அடியோடு மாறவேண்டும் என்ற கொள்கைகளைக் கொண்டிருந்தனர். தொழிலாளர்களின் சுமையைச் சற்றுக் குறைக்கப் பொருளாதாரக்கூட்டுறவு முயற்சிகளால் சமுதாயத்தைச் சீர்திருத்தம் செய்ய முற்படலாம். 1825 முதல் 1832 வரை முதல் தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்படுத்தப்பட்டுச் செயலாற்றி வந்தது. அப்போது அவர்கள் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு என்ற கனவு 100 ஆண்டு காலத்திற்குப் பிறகு நினைவாகும் என்று கருதவில்லை. அதிகமான மக்கள் நாடுவிட்டு நாடு செல்வதாலும், உலக அங்காடிகளில் கடுமையான போட்டி ஏற்படுதலாலும், சிறு

மாநிலங்கள் பெரிய மாநிலங்களிலிருந்து தங்கள் உரிமைகளைப் பெற்றுத் திரும்பிவர முயற்சிப்பது போன்றவை இங்கே குறிப்பிடத் தக்கவையாகும். பிரான்ஸ் நாட்டு மண்ணில் பொது உடைமை அமைப்புகள் நன்கு வேரூன்றி யுள்ளன. 1836ஆம் ஆண்டில் தான் முதன்முதலாகப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு என்ற நிகழ்ச்சி நடைபெறத் தொடங்கியது. பிரசல் (Brussel) நகரத்தில் ஒரு தொழிலாளர் தன் நண்பர்களோடு ஒரு கூட்டத்தை அமைத்துக்கொடுத்ததால் இவர் கைது செய்யப்பட்டார். வழக்கு மன்றத்தில் தண்டிக்கப்பட்டு சிறைத் தண்டனை பெற்றார். இவ்வாறு கூட்டப்பட்ட கூட்டத்தின் நோக்கம் என்னவென்றால், அவர்கள் பொதுவான குறைகளைக் களைய எண்ணினர். பிரசல் கைதானார் என்ற செய்தி எட்டியவுடன் இலண்டன் மாநகரில் உள்ள பணிபுரிபவர்கள் சங்கம் வில்லியம் லோவட் (William Lovette) என்பவரின் தலைமையின்கீழ் எல்லா தொழிலாளர்களுக்கும் ஒரு வேண்டுகோள் விடுத்தது. ஒரு நாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு மற்றொரு நாட்டு எல்லைக்குள் சென்று பன்னாட்டுத் தொழிலாளர்அமைப்புபற்றிப் பேசியது அதுவே முதல் தடவையாகும். 1838 ல் ஐரோப்பாவில் லோவட்டி என்ற தலைவர் தொழிலாளர்களுக்கு அறிவுரை வழங்கினர். அதுபோல் நாம் எல்லோரும் இணைந்து பொதுவான நோக்கத்திற்காக நாம் ஏன் பாடுபடக்கூடாது என்று விளக்க உரை செய்தார்.

லோவட்டி என்பவரின் பேச்சின் மூலம் அவர் தன் தொழிலாள நண்பர்களிடம் எவ்வளவு ஈடுபாடு கொண்டிருந்தார் என்பதையும், அவர்களுடைய நல்வாழ்வுக்கான பணியில் தாமும் ஈடுபடத் தயாராக இருப்பதாகவும் தலை சிறந்த பொது உடைமைவாதி என்பதையும் உணரலாம். நூறு ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புத் தோன்றிவிடும் என்பதை முன்கூட்டியே இவர் அறிவித்திருந்தார். தொழிலாளர்கள் அனைவரும் ஒற்றுமை உணர்ச்சியோடு செயற்பட்டுப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பில் நம்பிக்கை கொண்டு தங்கள் துன்பங்களைப் பகிர்ந்துகொள்ள வேண்டும் என்றெல்லாம் தொழிலாளர்களுக்கு விளக்கமாக எடுத்துரைத்தார். இத்தகைய இவரது பேச்சுகள் தொழிலாளர்களின் உள்ளங்களில் நீங்காது இடம்பெற்றன அதன் விளைவாக 10 ஆண்டுக் காலம் கழித்துப் பொதுஉடைமைவாதிகள் இராபர்ட் ஓவனைச் சேர்ந்தவர்கள், புரட்சி எண்ணங்களைக் கொண்ட குடியரசுவாதிகள், கம்யூனிஸ்டுகள் போன்றவர்கள் எல்லாம் பிரான்சிலிருந்தும், இங்கிலாந்திலிருந்தும், தொழிலாளர் சமுதாயத்தின் துன்பங்கள் நீங்கி இன்பங்கள் பெருகிடப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு

ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும் என ஒருமித்த குரல் எழுப்பினார்கள். இலண்டன் நகரத்தில் இப் பணியைத் தொடக்க ஒரு மாநாடு கூட்டத் திட்டமிடப்பட்டது. ஆனால், ஒரு வேலை நிறுத்தத்தை அமைக்க முயன்ற குற்றத்திற்காக லோவட்டி என்பாரும், அவரைச் சார்ந்தாரும் கைதுசெய்யப்பட்டதால் இம் மாநாடு நடைபெறவில்லை. பிறகு பாரீஸ் நகரத்தில் கூடி தொழிலாளர் களின் ஒன்றுபட்ட உணர்ச்சியால் எல்லா நாடுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர்களின் ஒத்துழைப்போடு பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்படுத்தலாம்.

அம் முயற்சிக்கான ஆதரவு தொழிலாளர்களிடமிருந்து உடனே பெற நடவடிக்கை மேற்கொள்ளப்பட வேண்டுமென அத் தொழிலாளர் கருத்தரங்கில் விவாதிக்கப்பட்டது.

1840 முதல் 1847ஆம் ஆண்டுவரை காரல்மார்க்ஸ், பிரடரிக் ஏஞ்சல், மைக்கேல், பாகுனின், பெல்னுடிரஸ்டன், வில்லியம் லோவட்டி போன்றவர்களின் முயற்சியால் தொழிலாளர்களின் ஒற்றுமை உணர்ச்சி மேலோங்கி நின்றது. ஏஞ்சல்ஸ் என்பவரின் துணையோடு கம்யூனிஸ்டு பின்பற்ற வேண்டிய அடிப்படை நோக்கங்களையெல்லாம் காரல்மார்க்ஸ் விவரித்தார். கம்யூனிஸ்ட் கொள்கைகளுக்கும், கம்யூனிச கட்சிக்கும் உதவியாக இருப்பதற்காக இவ் வறிக்கை தயாரிக்கப்பட்டது. இது ஓர் இரகசியமான அறிக்கை என்பதோடு, பன்னாட்டுப் புரட்சி தொழிலாளர்களுக்கும் இன்றியமையாததாகும். கிருத்தவர்களுக்கு பைபில்நூல்போல, காரல்மார்க்ஸைப் பின்பற்றுபவர்களுக்கு இது ஒரு வேதநூலாகக் காட்சியளித்தது. கம்யூனிச அமைப்பின் மூலமந்திரமான நாம் எல்லோரும் உடன்பிறந்த தம்பிகள் என்ற முதுமொழி மறைந்து அதற்குப் பதிலாக எல்லா நாடுகளிலும் பணிபுரிந்துகொண்டிருக்கின்ற தொழிலாளர் பெருமக்களே ஒன்றுபடுங்கள். அவ்வாறு ஒன்றுபடுவதால் நீங்கள் ஒன்றையும் இழக்கமாட்டீர்கள். உலகத்தில் உள்ள தொழிலாளர்கள் யாவரையும் இணைக்கும் கருவிகளாக இருங்கள் என்ற குரல்தான் போர்க்குரல்போல எங்கும் கேட்டது. பொது உடைமைவாதிகளின் புரட்சிகரமான எண்ணங்கள்தான் இவ் வறிக்கை தயாரிப்பதற்குக் காரணமாக அமைந்தது. தொழிலாளர் பணி கொடுப்பவரிடையே ஏற்படும் தொழிற்சண்டைகளை அறிக்கையில் விளக்கமாகக் காணலாம். முதலாளித்துவமுறை நாட்டிற்கு கோட்பாடு அளவிலோ, செயல்முறை அளவிலோ நன்மையேதும் செய்ய இயலாத முறையாகும் என்பது இவர்களது வாதம். தனியார் துறையில் தொழிற்சாலைகளைத் தொடங்கிக் கொள்ளை இலாபம்

பெறுவதை செல்வந்தர்கள் மேலும் மேலும் பணக்காரர்கள் ஆவதை இவர்கள் விரும்பவில்லை. எனவே, தனியார் சொத்து முறை அனுமதிக்கப்படுவது கைவிடப்பட வேண்டும். கம்யூனிசக் கொள்கைகளைக் கொண்ட பொருளாதார முறை நாட்டில் நிலவ வேண்டும். பல நாடுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர்கள் எவ்வளவு அரசியல் செல்வாக்குப் பெற்று இவ் வறிக்கையில் உள்ளவற்றைச் செயல்படுத்த முடிகிறதோ அவ்வளவு தூரம் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்படுத்துவதில் முன்னேற முடியும். காரல் மார்க்ஸின் அறிக்கை வெளிவருவதற்கு முன்பு தொழிலாளர் தலைவர்கள் செய்வதறியாது திகைத்து நின்றனர். ஆனால், அவரது அறிக்கை வெளியிடப்பட்ட பிறகுதான் கம்யூனிஸ்டுகளின் புரட்சி, தொழிலாளர்களின் ஒற்றுமையான நடவடிக்கைகள் போன்ற வற்றின் அவசியத்தை உணர்ந்தார்கள். 1847-ல் காரல்மார்க்ஸின் அறிக்கை முழுவதும் இலண்டன் நகரில் கூட்டப்பட்ட தொழிலாளர் மாநாட்டில் படிக்கப்பட்டு அக் கருத்துகள் முழுவதும் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டன. இவ் வறிக்கையில் கண்டுள்ளவற்றை செயற் படுத்த ஆக்கப்பணியில் ஈடுபட 1848-ல் பிரசல் நகரில் மீண்டும் ஒரு தொழிலாளர் மாநாடு கூட்டப்பட்டது. 1848-ஆம் ஆண்டில் கலிபோர்னியாவில் தங்கம் கண்டுபிடிக்கப்பட்டது. விவசாயத் துறையில் கலைநுணுக்கங்கள் கையாளப்பட்டு மாபெரும் சாதனை களைக் கண்டார்கள்.

இரயில்வே, கப்பல் போக்குவரத்துகளில் நல்ல முன்னேற்றம் இருந்தது. இவைகளால் தொழிற்சாலைகள் விரிவடைந்து நாடு உற்பத்தித் துறையில் சிறந்து விளங்கியது. ஆதலால், சமூகப் பிரச்சினையை முக்கியமான பிரச்சினையாக மக்கள் கருதவில்லை. நாட்டுப் பொருளாதாரத்தை வளம்பெறச் செய்யவும் பல நாடு களுக்கு இடையே உள்ள வாணிபப் பூசல்களைத் தடுக்கவும் முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன.

ஐரோப்பாவில் நடைபெற்ற சில நிகழ்ச்சிகள் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புத் தோன்றக் காரணங்களாக இருந்தன. 1860-ல் முதலாவது இத்தாலிய நாட்டுப் பாராளுமன்றம் டூரின் (Turin) என்னுமிடத்தில் கூடியது. உருசியநாட்டில் அடிமை முறை ஒழிக்கப்பட்டுப் பல புதிய சீர்திருத்தங்களை அப்போது தொடங்கி வைத்திருந்தார்கள். ஜெர்மனி நாட்டில் அரசியலில் பங்குபெற உரிமைகோரிப் போராடிக்கொண்டிருந்தார்கள். மற்ற நாடுகளில் உள்ள தொழிலாளர்களும் ஐரோப்பாவில் உள்ள மற்ற சில தொழிலாளர்களும் இங்கிலாந்து நாட்டுத் தொழிலாளர்களோடு இதுபற்றித் தொடர்பு கொண்டிருந்தார்கள். மீண்டும் பன்னாட்டுக்

கருத்துகள் புதுப்பிக்கப்பட்டு, தொழிலாளர்களிடையே பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்படுவதின் அவசியம் குறித்து விரிவாக விளக்கப்பட்டது. எங்கு நோக்கினும், 'உலகிலுள்ள தொழிலாளர்களே, அனைவரும் ஒன்றுபடுங்கள்' என்ற சொற்களே தொழிலாளர் காதுகளில் ரீங்காரம் இட்டுக்கொண்டிருந்தன. 1864-ல் இலண்டன் நகரத்தில் உள்ள புனித மார்ட்டின் அறையில் ஒன்றுகூடித் தொழிலாளர் தலைவர்கள் விவாதித்தார்கள். பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்படுத்தத் திட்டம் தீட்டப்பட்டது. அத் திட்டத்தைச் செயற்படுத்த ஒரு குழு நியமிக்கப்பட்டது. இப் புதிய அமைப்பின் கொள்கைகளை விளக்கி அக் குழு புரியவேண்டிய பணிகளையும் காரல்மார்க்ஸ் விவரித்தார்.

காரல்மார்க்ஸின் பேச்சு அடக்கமான, அமைதியான பேச்சாக அன்று அமைந்திருந்தது. அங்கு கூடியிருந்த எல்லாத் தொழிலாளர்களும் மனநிறைவு பெறத்தக்க அளவில் காரல்மார்க்ஸ் அக் குழுவின் பணிகளை விளக்கினர். இத் தருணத்தில்தான் தொழிலாளர்களிடையே ஒற்றுமை உணர்ச்சி வலுப்பெற வேண்டும் என்று எடுத்துரைப்பதோடு தனிப்பட்ட சொத்துரிமைத் திட்டம் ஒழிக்கப்பட்டுப் புரட்சி வழிகளில் அரசாங்கத்தை அமைக்க வேண்டும் என்ற இவரது அடிப்படைக் கொள்கைகளை அக் கூட்டத்தில் அன்று விளக்கவில்லை. பல நாடுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர் அமைப்புகள் தரும் செய்திகளை எல்லாம் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு, ஏற்று செயற்படுத்திப் பாங்குகளில் தீர்வகம் (Clearing House) பணியாற்றுவதுபோல் பணிபுரிய வேண்டும். எல்லா நாடுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர்கள் இதில் உறுப்பினர்களாகச் சேர உரிமையுண்டு. ஒவ்வொரு தொழிலாளர் அமைப்பும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பிற்கு ஒரு பிரதிநிதியே அனுப்பிவைக்கவேண்டும். எல்லா நாடுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர் சூழ்நிலைகளை அவ்வப்போது தொழிலாளர் பொதுக்குழு விளக்க வேண்டும் இப் பொதுக்குழு கல்விப்பணி விரிவாக்குவதற்கு முயற்சிகளை மேற்கொள்ள வேண்டும். 1864-ல் இப் பொதுக் குழுவானது பணிபுரியத் தொடங்கி 1970-ல் எல்லா நாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புகளிலும் செல்வாக்குப் பெற்றது.

ஜெனீவா, பிரசல் போன்ற இடங்களில் இதன் ஆண்டு மாநாடுகள் நடைபெற்றன். காரல் மார்க்ஸ் அவர்களின் மேற்பார்வையின்கீழ் இக் கூட்டங்கள் நடைபெற்றதால் சமுதாயத்தில் இதன் தகுதியும், தரமும் உயர்ந்தன. இங்கிலாந்து, பிரான்ஸ், ஜெர்மெனி, ஹாலந்து, பெல்ஜியம், இத்தாலி, சுவிட்சர்லாந்து,

போன்ற நாடுகளில் உள்ள தொழிற்சங்கங்கள் காரல் மார்க்ஸின் தலைமையினை மனமுவந்து ஏற்றுக்கொண்டனர். 1971-ல் பிரான்ஸ் நாட்டிற்கும் உருசிய நாட்டிற்கும், போர் தொடங்கிய தால் இத் திட்டம் வெகுவாகப் பாதிக்கப்பட்டது. நிலைமைகளை மேலும் சீர்கெடச் செய்யக் காரல்மார்க்சுக்கும் பாகுனின் (Bakunin) என்ற உருசிய நாட்டுத் தலைவருக்கும் இடையே கருத்து வேறு பாடுகள் தோன்றிக் கசப்புணர்ச்சி மேலோங்கி நின்றது காரல் மார்க்ஸின் கொள்கைப்படி தங்கள் கொள்கைகளை அமைதி வழியில் விளக்கவுரை செய்வது நிறுத்தப்பட வேண்டும். ஏழை களுக்கும், வசதி, உரிமைகள் படைத்த செல்வந்தர்களுக்கும் இடையே போர் தொடங்கப்படவேண்டும் என்று திட்டம் தீட்டி 1874 ஆகஸ்ட்டுத் திங்களில் அம் முயற்சியில் ஈடுபட்டபோது அரசாங்கம் அவர்களைக் கைது செய்தது. 1872 முதல் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு செயற்படுவது நின்று விட்டது. இதனுடைய தலைமையகத்தை பாகுனின் தொண்டர் கள் வரமுடியாத நியுயார்க் நகரத்திற்கு மாற்றத் தீர்மானித் தார்கள். 1876-ல் அந்த முதல் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புக் கலைக்கப்பட்டது.

1872 முதல் 1889ஆம் ஆண்டுவரை மார்க்சீய பொது உடைமைவாதிகளுக்கும், பேகுனிஸ்ட் என்ற கய்யூனிச வாதி களுக்கும் இடையே இருந்த பிளவு மேலும் அதிகரித்தது என்றாலும், 1889 முதல் 1914ஆம் ஆண்டுவரையில் நாட்டில் அமைதி நிலவியது. பொருளாதார முன்னேற்றம் காணப்பட்டது. முதல் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு முறிந்தபோது பல தொழிற் கட்சிகள் தோன்றின. 1911-ல் இத்தாலி நாட்டிற்கும், துருக்கிய நாட்டிற்கும் ஏற்பட்ட போரினால் 1912-ல் பால்கன் (Balkan) போரினாலும் பல நாடுகளுக்கிடையே கருத்து வேறுபாடு கள் தோன்றின. இவைகள் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர்கள் அமைப்பு தோன்றத் தடைகளாகவேயிருந்தன. 1917 நவம்பரில் லெனினும், அவரது தொண்டர்களும் உருசியப் புரட்சியில் வெற்றி பெற்று அரசாங்கத்தைக் கைப்பற்றினார்கள். மூன்றாவது பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு வன்மைப் புரட்சி தோற்று விக்கப்பட்டு அதன்மூலம் தொழிலாளர் வர்க்கத்தினர்தான் அதிக அதிகாரங்கள் பெற்றிருக்கவேண்டும் என்று விரும்பியது. நாட்டுச் செல்வத்தை எல்லோரும் பங்கிட்டுக்கொள்ள எண்ணி, தனியார் சொத்துரிமையை ஒழிக்க எண்ணியது. அதே நேரத் தில் எல்லோருக்கும் சமமான பணிவாய்ப்பும் வருமானமும் கிடைக்க வேண்டும் என்று விரும்பியது. ஆனால் நடைமுறையில் இத் திட்டம் வெற்றி பெறவில்லை. 1919 ஆம் ஆண்டில் மூன்றும் பன்னாட்டுத்

தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்படுத்தப்பட்டது. இலண்டன் நகரிலே கூடி இதன் திட்டங்களை விவரித்தார்கள்.

பல்வேறு நாடுகளில் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புணர்ச்சி

உலகெங்கிலும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் அவசியத்தை நன்குணர்ந்திருந்தாலும் இப் பணியில் அமெரிக்க நாட்டின் முயற்சி நம் எண்ணங்களைக் கவருகிறது. இங்கிலாந்து, பிரான்சு நாடுகளைப்போல் அமெரிக்க நாட்டில் தொழிலாளர் அமைப்புணர்ச்சி உருவாயிற்று. முதல் உலகப் போரின்போது சாமுவேல் காம்பர் என்பார் இவ் வமைப்பின் தலைவராக விளங்கினர். 1919-ல் ஆம்ஸ்டர்டாம் நகரில் தொழிற் சங்கங்களில் புதுப்பிக்கும் முயற்சியில் இவர் வெற்றி பெற்றார் என்றே சொல்லலாம். 1918-ல் டெக்சாசு (Texas) நகரில் முதலாவது அமெரிக்கத் தொழிலாளர் மாநாடு நடைபெற்றது. அதில் 7 நாடுகளில் இருந்து 72 பிரதிநிதிகள் கலந்துகொண்டார்கள். தொழிலாளர்களின் பொதுவான வாழ்க்கைத்தரம் உயரவேண்டும் என்பதுதான் இம் மாநாடு விளக்கிய அடிப்படைக் கொள்கையாகும். 1941-ல் அமெரிக்காவை சப்பான் தாக்கிய நேரத்தில் தொழிற்சாலை காங்கிரசும் அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டணியும் அரசாங்கத்திற்கு முழு ஒத்துழைப்புக் கொடுத்தனர். அத்துடன் போரின்போது வேலைநிறுத்தம் செய்வதில்லை என்ற உறுதிமொழியும் கொடுத்தன. அமெரிக்க நாட்டில் தொழிலாளர்கள் பிளவுத் தோன்றிப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புத் தோன்ற பல இன்னல்கள் ஏற்பட்டாலும் 1956-ல் அந்த இரண்டு தொழிலாளர் அமைப்புகளும் ஒன்றாக இணைந்ததால் வெற்றி என்னும் இறுதி முடிவை நோக்கி அமெரிக்கா சென்று கொண்டிருந்தது.

ஜப்பான், இந்தியா, சைனா ஆகிய மூன்று ஆசிய நாடுகளிலும் தொழிற்சங்கங்களும், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு உணர்ச்சிகளும் நல்ல வளர்ச்சியைப் பெற்றிருந்தன. சைனாவில் தோன்றிய மக்கள் குடியரசானது அங்குள்ள தொழிலாளர் யாவரையும் ஒன்றாக இணைத்துத் தொழிலாளர் அமைப்பை வலிமைபெறச் செய்தது. 1921-அகில இந்திய தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் தோன்றியது. இந்தக் காங்கிரஸ்தான் தொழிலாளர் கொள்கையை நிர்ணயிக்க உதவியது. 1929-ல் பண்டித ஜவகர்லால் நேருவின் தலைமையின்கீழ் அகில இந்திய தொழிற்சங்க காங்கிரசின் மாநாடு நாக்பூரில் நடைபெற்றபோது தவிர்க்க முடியாத பிளவு ஏற்பட்டு விட்டது. இரண்டாம் உலகப் போரினால் முன்பே பிளவு பட்

டிருந்த தொழிலாளர் சமுதாயம், மீண்டும் பிளவுபட்டது. இன்று அகில இந்திய தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் அதிக தொழிலாளர்களை உறுப்பினர்களாகப் பெற்றுள்ளது.

கம்யூனிசக் கொள்கைகளை எதிர்க்கும் இந்து மஸ்தூர் சபா இந்தியா முழுமையிலும் தொழிலாளர் உறுப்பினர்களைக் கொண்டுள்ளது. இத்தகைய பல்வேறு தொழிலாளர் அமைப்புகளில் தொழிலாளர்கள் உறுப்பினர்களாகித் தங்களின் பொதுவான முன்னேற்றத்திற்காகப் பாடுபட்டு வருகிறார்கள். 125 ஆண்டுகளுக்கு முன்பு பல தொழிற் சங்கங்கள் பல்வேறு கொள்கைகளைப் பின்பற்றி தொழிலாளர்களுக்காகப் பணிபுரிந்திருக்கின்றன. பொது உடைமை, முதலாளித்துவம், கம்யூனிசம் போன்ற எல்லாக் கொள்கைகளையும் தொழிற்சங்கங்கள் பின்பற்றியுள்ளன. இரண்டாம் உலகப் போருக்குப் பிறகு உலகில் உள்ள தொழிலாளர்கள் யாவரும் இரண்டு பெரிய, தொழிலாளர் அமைப்புகளின் கீழ்க் கொண்டுவரப்பட்டனர். ஒன்று உருசிய அணியின்கீழும், மற்றொன்று அமெரிக்க அணியின் கீழும் இயங்கிவருகின்றன. அரசியல்வழி பிளவுபட்ட இவ் விரண்டையும் இணைக்க முயற்சிகள் பல செய்யப்பட்டுத் தோல்வியே காணப்பட்டது. இவை இரண்டும் இணைந்தால் உலகில் உள்ள தொழிலாளர் பெருமக்கள் யாவரும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் சாதனைகளால் பயன்கள் பல பெறமுடியும்.

17. இந்தியாவும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பும்

(India and International Labour Organization)

பொருளாதாரத்தில் வளர்ச்சி யடைந்துள்ள நாடுகள் தங்களுடைய முன்னேற்றத்தை முழுவதுமாகத் துய்க்க வேண்டுமானல் உலகில் உள்ள எல்லா நாடுகளும் ஒன்றுக இணைந்து கூட்டுறவு முயற்சியில் செயற்படவேண்டும். நாடுகள் தனித்து இயங்க இயலாதென்றும் உலகின் ஒரு பகுதியாகவே இருக்க முடியும் என்றும், உலகில் ஒரு பகுதியில் ஏற்படும் பொருளாதார அல்லது அரசியல் தொல்லைகள், மற்றப் பகுதிகளையும் பாதிக்கும் என்றும் எல்லா நாடுகளும் உணரவேண்டும். எனவேதான், உலகில் உள்ள எல்லா நாட்டு மக்களும், அமைதி நிறைந்த இன்பகரமான வாழ்க்கை வாழவேண்டும் என்ற குறிக்கோளுடன் சமுதாய நேர்மையை அடிப்படையாகக் கொண்டு பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்படுத்தப்பட்டது.

பிலடெல்பியாவில் நடைபெற்ற மாநாட்டில் பல நாடுகளுக்கு இடையே தோன்றவேண்டிய உறவுமுறைகள்பற்றிய கருத்தரங்கில் உலகெங்கிலும் வறுமை என்னும் பேய் தலைவிரித்தாடுகிறது. அதனுல் முன்னேற்றத்திற்கு—பொருளாதாரச் செழிப்பு நிலைமைகளுக்கு அபாயம் ஏற்பட்டுள்ளது என்றும் கூறப்பட்டது.

19ஆம் நூற்றுண்டில் பல நாடுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர்கள் அனைவரையும் ஒன்று சேர்த்து பன்னுட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்படுத்தப் பல முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. அப்போது பொருளாதாரப் பிரச்சினைகள்தாம் முக்கியமானதாகக் காணப்பட்டதால் தொழிலாளர்களின் பணிச்சூழல்களையும், வாழ்க்கைத்தரத்

-தையும் உயர்த்துவதற்காகவே முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. பொருளாதார அமைப்பிலேயே போற்றுதற்குரிய இன்றியமையாத பணியினை உழைப்பாளர்கள்தாம் புரிந்து வருகிறார்கள். எனவே, அத்தகைய தொழிலாளர்களின் அன்றாடப் பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதுதான் அரசாங்கத்தின் தலையாய கடமையாகக் கருதப்பட்டது. இங்கிலாந்து நாட்டில் ஏற்பட்ட தொழிற்புரட்சியும் ஐரோப்பாவில் ஏற்பட்ட பிரெஞ்சுப் புரட்சியும் தொழிற்சார்புடைய சனநாயக முறைகளின் முன்னோடிகளாக அமைந்தன. இராபர்ட் ஓவன் (Robert Owen) என்பவர் தம்முடைய வாழ்க்கையை ஓர் எளிய பயிற்சித்தொழிலாளியாகத்தொடங்கிப்பின்பு நூற்பாலை அரசராக விளங்கினார். அவர் 1819-ல் இங்கிலாந்து நாட்டுப் பாராளு மன்றத்தில் சிறு தொழிலாளர்களுக்கான பணிநேரத்தைக் குறைக்க மசோதா கொண்டுவந்து அதைச் சட்டமாக இயற்றவும் ஏற்பாடுகள் செய்தார். அடுத்த அரை நூற்றாண்டு காலம்வரை தொழிலாளரின் சீர்த்திருத்தங்கள்பற்றி ஓவன்கடைப்பிடித்தமுன்னேற்றக் கருத்துகள் யாவும் ஐரோப்பாவிலும், இங்கிலாந்திலும் உள்ள எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் பின்பற்றப்பட்டன.

பெல்ஜியம் நாட்டிலிருந்த எடுவர்டு டுப்பெட்டியா (Edouard Ducpetiaux) என்பவர்தான் முதன்முதலாகப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் அவசியத்தை விளக்கி அவ்வமைப்பு, பல்வேறு நாடுகளில் உள்ள தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகளை எவ்வாறு தீர்க்க முடியும் என்பதை விளக்கினார். இக் கொள்கைகள் இவரால் அறிவிக்கப்பட்டபோதிலும், காரல் மார்க்ஸ் அவர்களும் இன்னும் பல அரசியல் தலைவர்களும், 20ஆம் நூற்றாண்டில் அக் கொள்கைகளை யெல்லாம் செயற்படுத்த முன்வந்தனர். 1847ஆம் ஆண்டில் கம்யூனிஸ்டுகளால் அளிக்கப்பட்ட அறிக்கையில் உலகில் உள்ள தொழிலாளர்களே உங்கள் நலனையும், உரிமைகளையும், பாதுகாத்துக்கொள்ள ஒன்றுபடுங்கள்; பாடுபடுங்கள் என்று உலகத் தொழிலாளரைப் பார்த்து, காரல் மார்க்ஸ் அவர்களும் ஏஞ்சல் (Engel) அவர்களும் வேண்டுகோள் விடுத்தனர். இக் காலத்தில்தான் இங்கிலாந்து, அமெரிக்கா, பிரான்சு மற்றும் சில நாடுகளில் உள்ள தொழிலாளர்கள் ஒன்றுபட்டு ஓர் அமைப்பை உருவாக்கினார்கள். தங்கள் தொழில் துன்பங்களைத் தீர்க்க எல்லாத் தொழிலாளர்களையும் ஒன்றுகூட்டி இலண்டன் நகரத்தில் 1864-ல் கருத்துகளைப் பரிமாறிக்கொண்டனர். இது நன்கு செயல்படாது போகவே 1872-ல் தொழிலாளர் தலைவர்களுக்கிடையே ஏற்பட்ட பொறாமையினால் இந்த முதலாவது பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு கலைக்கப்பட்டது.

1899-ல் பாரீஸ் நகரத்தில் இரண்டாவது அமைப்பு ஏற்பட முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. 1914-ல் அமெரிக்க நாடு பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாடு நடத்தி அமைதிக் காங்கிரசு ஒன்றையும் நிறுவியது. தொழிலாளர்களின் சார்பில் அமைதிக் காங்கிரசில் உறுப்பினர்கள் இருக்கவேண்டும் என்பதே இதன் அடிப்படை நோக்கமாகும் உருசிய நாட்டில் தொழிலாளர்களிடையே இருந்த ஒற்றுமை உணர்ச்சியால்தான் உருசியப் புரட்சி வெற்றிபெற்றுள்ளது. இவ் வெற்றி பல்வேறு நாடுகளில் உள்ள தொழிலாளர்களை ஊக்குவித்து நாட்டில் சமுதாயப் பொருளாதாரச் சீர்த்திருத்தங்களைப் பெற முடிந்தது. காரல் மார்க்ஸ் கொள்கைகள் யாவும் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டு, உருசிய நாடு அக் கொள்கைகளை மற்ற நாடுகளிலும் பரப்பத் தொடங்கிற்று. தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கை, வசதி நிறைந்ததாகவும், நியாயமான கூலி பெறத்தக்கதாகவும், அமைந்திருக்க வேண்டும் என (Versailles Treaty) வெர்சேல்ஸ் ஒப்பந்த நடவடிக்கைகள் கூறின. 1919-ல் அமைதி மாநாடு நடந்துகொண்டிருந்தபோது பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புபற்றி ஆலோசனைகள் கூறுமாறு குழு ஒன்று நியமிக்கப்பட்டது. இந்தக் குழுவானது பணிவாய்ப்பு நிபந்தனைகள்பற்றி நன்கு விசாரணை செய்து தன் அறிக்கையினை ஐக்கிய நாட்டுச் சங்கத்திற்கு அனுப்பி வைத்தது. தொழிலாளர் பிரச்சினைகளை நன்கு ஆராய்ந்து விரும்பத்தக்க முடிவுகளுக்கு வர, பல நாட்டுத் தொழிலாளர்களுக்கு ஒற்றுமை உணர்வு ஏற்படுத்தப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புத் தேவை எனப் பரிந்துரைத்தது. அதன்படி 1919-ல் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு நிறுவப்பட்டது.

இரண்டாவது உலகப் போரின் விளைவாக ஐக்கிய நாட்டுச் சங்கமோ, அல்லது பல நாட்டு நிறுவனங்களோ, தொழிலாளர்களுக்கு நன்மைகள் அளிக்கும் திட்டங்களில் செயற்படுத்த இயலவில்லை. அச் சூழ்நிலைகளிலேகூடப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புதான் தன்னுடைய அயராத பணிகளினால் பல தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைத் தீர்த்துவைத்திருக்கின்றது. பணிகொடுப்பவர்கள், பணியாளர்கள், பிரதிநிதிகள் ஆகிய மூன்று பிரிவினரும், ஒரு பொதுவான இடத்தில் அமர்ந்து முக்கூட்டு ஒப்பந்த அடிப்படையின்படித் தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகளை ஆராய்ந்ததால் நல்ல முடிவுகள் ஏற்பட்டன. இந்தப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு உலக அமைதிக்காகவும், எல்லா நாடுகளின் பொருளாதார முன்னேற்றங்களுக்காகவும் பாடுபடுவதால் இவ் வமைப்புத் தொடர்ந்து பணியாற்றி வருகிறது.

ஒவ்வொரு நாடும் எந்த ஒரு அரசியல் கொள்கையைப் பின்பற்றி வந்தாலும், நாடுகளுக்கு இடையே கூட்டுறவும் உலகச் சமா

தானமும், பாதுகாப்பும் பெற்றிடவேண்டும் என்ற ஒப்பற்ற கருத்தினை எல்லா நாடுகளும் உணருமாறு செய்தது பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பே.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் குறிக்கோள்கள் சமுதாய நேர்மையை அடிப்படையாகக்கொண்டு வரையறுக்கப்பட்டுள்ளன. பணிநேரம் ஒழுங்குபடுத்துதல், வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தை மாற்ற முயற்சிகள் செய்தல், தொழிலாளர்களுக்கு அவர்கள் உயிர்வாழத் தேவையான கூலி அளிக்கச் சட்டத்தில் வழிவகை செய்தல், சமூகப் பொதுநலப் பாதுகாப்புத் திட்டங்களையும், சமூகக் காப்புறுதித் திட்டங்களையும், தொழிலாளர்களுக்கு நன்மைகள் அளிக்கின்ற வகையில் செயற்படுத்துதல், திறமைக்கு ஏற்ற கூலி அளித்தல் போன்றவைதாம் அவ் வமைப்பின் முக்கியமான குறிக்கோள்களாகும். இரண்டாம் உலகப்போரின் விளைவுகளாலும் அதைத் தொடர்ந்த பொருளாதார மாற்றங்களாலும் நாடுகளுக்கிடையே, அரசியல் துறையில் பல மாற்றங்கள் ஏற்பட்டிருந்தன.

பிலடெல்பியாவில் நடைபெற்ற 26வது பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் மாநாட்டில் அதன் குறிக்கோள்கள் மாற்றியமைக்கப்பட்டன. திட்டமிட்ட பொருளாதார முன்னேற்றம் அடையவேண்டுமானால், தொழிலாளரை ஒரு பண்டம் என்று கருதாது, பேச்சுரிமையும், தொழிற்சங்கம் அமைக்கும் உரிமைகளும், தொழிலாளர் சமுதாயத்திற்கு அளிக்கவேண்டும் எனவும் அம் மாநாட்டில் வலியுறுத்தப்பட்டது. மக்களின் பொதுநலனும் உலகச் செழிப்பும்தான், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் அடிப்படை நோக்கங்களாக அமைந்திருந்தன. உலகில் உள்ள எல்லா மனிதர்களும், சாதி, மத, நிற, இன வேறுபாடின்றி தங்களுடைய உரிமைகளையும், பொருள்களையும் பாதுகாத்துக்கொள்ள சட்டம் இடம் தரவேண்டும்.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு மூன்று உட்பிரிவுகளையுடையது. பணிகொடுப்பவரின் பிரதிநிதிகள், பணியாளர், அரசாங்கத்தின் பிரதிநிதிகள், இவ் வமைப்பில் உறுப்பினர்களாகி ஆண்டுக்கு ஒருமுறை கூட்டம் நடைபெறும். இரண்டாவதாக, இவ் வமைப்பை ஆளும் குழுவில் பத்துப் பெரும் தொழில்களை உடைய நாடுகளின் பிரதிநிதிகள் பணிகொடுப்பவர் ஒருவர், பணியாளர் ஒருவர், உறுப்பினர்களாக இருப்பார்கள். மூன்றாவதாக, இவ் வமைப்பின் நிர்வாகத்தை நடத்த, தலைமைச்செயலகம் ஒன்றும், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அலுவலகம் என்ற பெயரில் இயங்கும். மரபுவழிவந்த சில பழக்க வழக்கங்களும், வேறு சில

பரிந்துரைகளும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாட்டில் விவாதிக்கப்பட்டன. 1956-ன் இறுதியில் 76 நாடுகள், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பில் உறுப்பினர்களாகப் பதிவு பெற்றன. இரண்டாம் உலகப் போருக்குப் பிறகு செர்மன், இத்தாலி, சப்பான், உருசியா போன்ற சில குறிப்பிடத்தக்க நாடுகள் அவ் வமைப்பில் சேர்ந்தன.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பும் இந்தியாவும்

ஐக்கிய நாட்டுச் சங்கத்தின் உறுப்பினர் நாடு என்ற முறையில் வாஷிங்டனில் நடைபெற்ற தொழிலாளர் மாநாட்டில் கலந்து கொள்ள இந்தியா ஒரு முக்கூட்டு அணியை அனுப்பிவைத்தது. 1919-ல் அக்டோபரில் கூடிய இப் புகழ்பெற்ற மாநாட்டில்தான் மரபுவழிவந்த பழக்க வழக்கங்களும், தொழிலாளர்பற்றிய பரிந்துரைகளும் விவாதிக்கப்பட்டன. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு தோற்றுவிக்கப்பட்ட காலம் முதல் இந்தியா அதில் உறுப்பினராக இருந்து வருகிறது. உலகில் உள்ள பெரிய தொழிற்சாலைகளை உடைய பத்து நாடுகளில் இந்தியாவும் ஒன்று என்ற முறையில் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் ஆளும் குழுவில், இந்தியாவிற்கு நிரந்தரமான இடம் அளிக்கப்பட்டுள்ளது. இந்திய நாட்டில் மத்தியத் தொழிலாளர் அமைப்பு இல்லாததால் முதலாவது பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாட்டில் கலந்துகொள்ளத் தொழிலாளர்களைக் கலந்து ஆலோசிக்காமல், சில தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளை வாஷிங்டன் மாநாட்டிற்கு மத்திய அரசு அனுப்பி வைத்தது. அரசாங்கத்தின் இச் செயல் சட்டத்திற்குப் புறம்பானது என்றும் தொழிலாளர்களுக்கு நன்மை அளிக்கும் பாணியில் இல்லையென்றும் கூறித் தங்கள் எதிர்ப்புணர்ச்சியைத் தெரிவித்தார்கள். அதற்குப் பிறகுதான் அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசு தோற்றுவிக்கப்பட்டது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் மூலமாக இந்தியத் தொழிலாளர்கள் தங்களின் நியாயமான குறைகளை எடுத்துக் கூறிச் சலுகைகள் பல பெற்றுத் தங்களின் வாழ்க்கைத்தரத்தை உயர்த்திக்கொள்ள முடியும் என்று தொழிலாளர் தலைவர்கள் கருதினார்கள். கடந்த 52 ஆண்டுகாலப் பணியில் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பானது, பல்வேறு தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைத் தீர்த்து வைத்துள்ளது. 1956ஆம் ஆண்டுவரை 103 மரபுவழிவந்த விவசாயிகளையும் 97 தொழிலாளர் நலம்பற்றிய பரிந்துரைகளையும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்றுச் செயல்படுத்தி யுள்ளது. 76 உறுப்பினர் நாடுகளில் இந்தியா தன்னுடைய அயராத பணிகளினால் 28வது இடத்தைப் பெற்றுள்ளது.

இந்தியா சுதந்திரம் பெற்றபிறகு மத்திய அரசாங்கம் தொழிலாளர் சட்டங்களை இயற்றுவதில் மிக்க ஆர்வம் காட்டியது. இரண்டாம் உலகப் போருக்கு முன்பு தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதற்காகப் பல சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டிருந்தாலும் அவைகள் யாவும், அரசியல் பொருளாதாரச் சமுதாய காரணங்களால் சரிவரச் செயற்படுத்தப்படவில்லை. 1919ஆம் ஆண்டில் சில முன்னேறிய நாடுகள் தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களின் பணிநேரத்தைக் குறைத்துச் சட்டங்கள் இயற்றின. ஆனால், அவை சரிவரச் செயற்படுத்தப்படாததால் எல்லா நாடுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர்களும் ஒன்றுசேர்ந்து போராட்டம் நடத்தினார்கள். தொழிலாளர்கள், பணிகொடுப்பவர்களால் ஏமாற்றப்படுவதாகக் கருதினார்கள். தொழிலாளர்களின் பணிநேரத்தைக் குறைக்கவேண்டும் என்று வற்புறுத்திப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புத் திட்டம்ஒன்று தீட்டியது. 1923-ஆம் ஆண்டு சூன் மாதம் 13ஆம் நாளன்று தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்த பணிநேர அளவு நிர்ணயிக்கப்பட்டது. தனியார்துறையில் அல்லது பொதுத் துறையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் நாள் ஒன்றுக்கு 8 மணி நேரம் வீதமும் வாரம் ஒன்றுக்கு 48 மணி நேரமும் பணிபுரிந்தால்போதும் என்ற சட்டம் கொண்டுவரப்பட்டது. ஆனால் இச் சட்டத்திற்குச் சில விதிவிலக்குகள் கொண்டுவரப்பட்டன. இந்தியத் தொழிற்சாலைச் சட்டம் 1922-ல் திருத்தப்பட்டது. 1948-ல் இயற்றப்பட்ட தொழிற்சாலைச் சட்டத்தில் சில விரும்பத்தக்க மாறுதல்களும் புகுத்தப்பட்டன. பெண் தொழிலாளர்களும், இளம் தொழிலாளர்களும் இரவு நேரங்களில் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியக் கூடாதெனத் தடைவிதிக்கப்பட்டது. இத் தடைச் சட்டத்திருத்தம் 1954-ல் கொண்டுவரப்பட்டது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் தலையாய கடமை என்னவெனில், தொழிலாளர்களுக்கு அடிப்படை ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்பட்டு, சமூகப் பொதுநலப்பணிகளை இயன்ற அளவு விரிவாக்கவேண்டும் என்பதுதான். தொழிலாளர்களுக்கு மருத்துவ உதவியும் அடிப்படை ஊதியப் பாதுகாப்பும் அளிக்கப்படவேண்டும் எனவும் பிலடெல்பியாவில் நடைபெற்ற பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாட்டில் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது. தொழிலாளர்கள் மாநிலக் காப்புறுதித் திட்டம் என்பது தொழிலாளர்களின் நன்மைக்காக இயற்றப்பட்ட திட்டமே. இந்திய அரசியல் சட்டத்தில் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள அடிப்படை உரிமைகள் பாதுகாக்கப்படவேண்டும். பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பினால் இந்திய நாட்டுத் தொழிற்சங்கம் வலிமை பெற்றது. பிலடெல்பியா மாநாட்டில் தொழிலாளர்களுக்குப் பல நன்மைகள் அளிக்கும் திட்டங்கள் அறிவிக்கப்பட்டு, அவை இந்திய அரசியல் சட்டத்தி

லும் இடம் பெற்றன. ஆண், பெண் இருபாலாருக்கும் சமஉரிமை உண்டு என்றும், பணிவாய்ப்புத் தேடிக்கொள்ளவும் தரமான வாழ்க்கையை அமைத்துக்கொள்ளவும் திறமைக்கேற்ற கூலி பெறவும், அவர்களுக்கு முழு உரிமையுண்டு எனவும் இந்திய அரசியல் சட்டம் வலியுறுத்தியது. தொழிலாளர்கள் பண்புடன் நடத்தப்படவேண்டும். குறைந்த அளவு கூலியை நிர்ணயித்து, அதனைப் பெறும் உரிமை பெற்றிருக்கவேண்டும். பெண் தொழிலாளருக்கு மகப்பேற்றுச் சலுகை அளிக்கப்படவேண்டும். விவசாயத் தொழிலாளர்கள், தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் போன்றவர்களுக்கு உயிர்வாழத் தேவையான கூலி மட்டமும் நிர்ணயிக்கப்படவேண்டும். சுற்றுப்புறச் சூழ்நிலைகள், போதிய ஓய்வுநேரம் போன்றவற்றால் தொழிலாளர்கள் அமைதியான வாழ்க்கையை நடத்த இயலும். கிராமப்புறங்களில் கூட்டுறவு முறையில் குடிசைத் தொழில்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டு, பண்டஉற்பத்தியை அதிகரிக்க முயற்சிகள் செய்யப்படவேண்டும்.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர்கள் அமைப்புத் தோன்றிய பிறகு கூட இந்தியாவில் அதிக மக்கள் ஈடுபட்டுள்ள விவசாயத் துறையில் குறைந்த பட்சக் கூலி நிர்ணயம் எல்லா மாநிலங்களிலும் நிறைவேற்றப்படவில்லை. இந்தியாவில் நில உரிமைமுறை (Land Tenure) விவசாய முறைகள், நிலச் சொந்தக்காரருக்கும் ஒப்பந்தக்காரருக்கும் உள்ள ஒப்பந்தம் போன்றவைகளில் பல மாறுதல்கள் காணப்பட்டன. இவை மாநிலத்துக்கு மாநிலம் மாறுபடுகின்றன. 1947-ல் நியூடெல்லியில் ஆசிய வட்டாரத் தொழிலாளர் மாநாடு நடைபெற்றது. தொழிலாளர்களுடைய பொருளாதார வாழ்க்கையை முன்னேற்றும் வகையில், திட்டங்கள் தீட்டப்பட்டுச் செயற்படுத்தப்பட்டன. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு, பொருளாதாரத்தில் முன்னேறாத நாடுகளுக்கு நல்ல பயன் கிடைக்கும் வகைகளில் நற்பணிகள் பலபுரியவேண்டும். எனவே, தொழிலாளர்களின் பூரண ஒத்துழைப்போடு பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் நோக்கங்கள் யாவும் விரைவில் நிறைவேறும். இவ் வமைப்பின் எதிர்காலப் பணிகள் பற்றித் தொழிலாளர்களிடையே கருத்துகள் பரிமாறிக் கொள்ளப்பட்டன. 1947ஆம் ஆண்டிற்குப் பிறகு இந்தியா, சைனா, சப்பான் போன்ற நாடுகள் எல்லாம் தொழிலாளரின் அடிப்படை உரிமைகளைப் பாதுகாக்க முயற்சிகளை மேற்கொண்டன. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின்படி, தொழிலாளர் பணி கொடுப்பவரிடையே நல்லுறவு வளர வேண்டும். பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புதான் மிகவும் பழைமை வாய்ந்த நிறுவனமாகும். பொதுமக்களுடைய ஆதரவை

மேலும் பெற்று விவசாயம், தொழிற்சாலை, நூற்பாலைகள் போன்றவைகளின் வளர்ச்சிக்காக இவ் வமைப்பு பாடுபட வேண்டும். எது எவ்வாறு இருந்த போதிலும், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பினால்தான் இந்தியாவில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் பணிச் சூழல்கள் மாறியுள்ளன. ஆசிய நாடுகளில் உள்ள அரசாங்கங்கள் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் அவசியத்தை நன்குணர்ந்து முன்பே கூறப்பட்டிருக்கிற பரிந்துரைகளை ஏற்றுத் தொழிலாளர்களை ஊக்குவித்துப் பண்ட உற்பத்தியைப் பெருக்கி நாட்டு வருமானத்தை அதிகரிக்க அவ்வரசாங்கங்கள் முயல வேண்டும்.

18. தொழில் சீரமைப்புக் கோட்பாடு

(Rationalization)

தொழிலாளர்கள் மேலாண்மைக் குழுவினரிடையே ஏற்படும் உறவுபற்றி இப் பகுத்தறிவை அடிப்படையாகக் கொண்ட கோட்பாடு சில தெளிவான கருத்துகளை விளக்குகின்றது. இது எந்த ஒரு நாட்டிலும் திடீர் என்று ஏற்படுத்தப்படவில்லை. சாதாரணமாக மனிதன் பல நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளும்போது தன்னுடைய பகுத்தறிவினைப் பயன்படுத்திச் செய்யும் பணி நேர்மையானதா, நேர்மையற்றதா என்று சிந்தித்தே செயலாற்றுகிறான். உற்பத்தியில் குறைந்த முயற்சிகளில் புதிய இயந்திரங்களைப் புகுத்தி ஆராய்ச்சிகள் பல செய்து தொழிற் சிக்கல்களைத் தீர்த்து அதிக இலாபத்தைப் பெறத் தொழிலாளர் இனம் பாடுபட்டு வருகிறது. எனவே, பழைய உற்பத்தி முறைகளை யெல்லாம் கைவிட்டுத் தொழிற்சாலைகளில் பகுத்தறிவு மூலம் புதிய உற்பத்தி வழிகளைக் கையாண்டு உற்பத்தியைப் பெருக்க வேண்டும். இத்தகைய புதிய வழிகளைப் பின்பற்றியதால்தான் 19ஆம் நூற்றாண்டில் இங்கிலாந்து நாட்டில் நீராவி இயந்திரம், நூற்கும் ஜென்னி (Jenny), விசைத்தறிகள் போன்றவைகள் எல்லாம் புகுத்தப்பட்டு அப் பகுத்தறிவு முறைகள்மூலம் தொழிற்புரட்சி மாபெரும் வெற்றியை அளித்தது. அவற்றுக்குப் பிறகு திறமையான விஞ்ஞானியால், கண்டுபிடிப்பாளர்களால், கலைநுணுக்கத் தொழிலாளர்களால் உலகில் எத்தனையோ பகுத்தறிவுக் கொள்கைகள் தொழிற்சாலைகளில் செயற்படுத்தப்பட்டிருக்கின்றன. தற்காலத்தில் மனிதன் தன்னுடைய பகுத்தறிவுக் கொள்கைகளால் மிகவும் பலம் வாய்ந்த இயற்கையையே கட்டுப்பாட்டின்கீழ்க் கொண்டுவந்திருக்கிறான். சில ஆண்டுகளுக்கு ஒரு முறையாவது குறிப்பிடத்தக்க, எல்லோரும் பாராட்டத்தக்க கண்டுபிடிப்புகளை அவன் உற்பத்தி செய்யவில்லை என்றால் பொறுமை இழந்தவனாகவும், ஏமாற்றம்

அடைந்தவனுக்கும் காணப்படுகிறன். தொழிலாளர்கள் பல்வேறு தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும்போது அங்குள்ள பொருளாதாரச் சூழ் நிலைகளுக்கு ஏற்ப பகுத்தறிவு முறைகளைக் கையாண்டு குறைந்த செலவில் அதிக உற்பத்தியைக் காணவேண்டும்.

முதலாவது உலகப்போர் முடிவுற்றபோது செர்மனியில் புதிய முறைகள் மூலம் உற்பத்தியைப் பெருக்கும் வழியைக் கண்டார்கள். இப் புதிய கொள்கைக்குப் பல்வேறு இலக்கணங்கள், பல்வேறு எழுத்தாளர்களால் அளிக்கப்பட்டிருக்கின்றன. 1972-ல் பன்னாட்டுப் பொருளாதார மாநாட்டில் இதற்கு முதன்முதலாக விளக்கம் கூறப்பட்டது. அதாவது குறைவான செலவிலோ, குறைவான முயற்சியிலோ, குறைவான கச்சாப் பொருளைக் கொண்டோ பண்ட உற்பத்தியில் ஈடுபட்டு, கலைநுணுக்கத்தைக் கையாண்டு தொழிலாளர்களை விஞ்ஞான முறைப்படி ஒருங்கிணைத்து உற்பத்தியில் ஈடுபடச் செய்வார்கள். மேலும் உற்பத்திப் பணிகள் எளிமையாக்கப்பட்டு போக்குவரத்தும் அங்காடி வசதிகளும் பெருக்கப்படும். இப் புதிய கொள்கையின், அடிப்படை நோக்கங்களாவன: தொழிலாளர்களின் குறைவான முயற்சிகளைப் பயன்படுத்தி அவர்களிடம் இருந்து அதிக உற்பத்தித்திறனைப் பெறவேண்டும் என்பது இதன் முக்கியமான நோக்கம் ஆகும்.

இரண்டாவதாக, உற்பத்தி செய்யப்படும் அளவையோ தரத்தையோ மாற்றி, வலிமை குன்றிய இயந்திரங்களையும் மாற்ற வேண்டும். மூன்றாவதாக, மின்சக்தியையும் கச்சாப் பொருள்களையும் வீணுக்குதல் கூடாது. நான்காவதாக, உற்பத்தி செய்யப்பட்ட முழுமையான பண்டங்களைப் பகிர்ந்து அளிக்கும்போது எளிமையான முறைகள் பின்பற்றம்பட வேண்டும். பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பில் மேலாண்மைக் குழுவினருக்கு ஆலோசனை கூறுவதற்காக நியமிக்கப்பட்ட குழு இப் புதிய உற்பத்தி முறை பற்றி நீண்ட விளக்கம் அளித்தது. உற்பத்தியில் தொன்மையான முறைகளைக் கைவிட்டு அறிவின் பயனாக விளைந்த புதிய கொள்கைகளைப்புகுத்திப் பல சீர்த்திருத்தங்களை மேற்கொண்டு உற்பத்தியைப் பெருக்க வேண்டும். பொதுத்துறை அல்லது தனியார் துறையில் தொழிற்சாலைகளில் புதியதொரு மாற்றம் கண்டால் அதனைப் பகுத்தறிவுக் கொள்கை என்பர். பரந்த பொருளில் இதை விளக்க முற்படும்போது வியாபார நிறுவனங்களிலோ அல்லது உற்பத்தி முறைகளிலோ பண்டங்கள் வீணாவது குறைக்கப்பட்டுக் கடுமையான போட்டியினால் நட்டம் ஏற்படுவதும் தவிர்க்கப்பட வேண்டும்.

உற்பத்தியில் இயந்திரமயமாதலும் இப் புதிய கொள்கையும்

விஞ்ஞான ஆராய்ச்சிகளின் பயனாக தொழிலாளர்களுக்குப் பதிலாக இயந்திரங்கள் புகுத்தப்பட்டு உற்பத்தியைப் பெருக்க முனையலாம். 1940–ல் நூற்பாலைத் தொழிலாளர் விசாரணைக் குழு இப் புதிய முறைமூலம் உற்பத்தியைப் பெருக்கும் வழியை ஆராய்ந்தது. உற்பத்தித்திறனைச் சேமித்தலும், நவீன இயந்திரங்களைப் பொருத்துதலும், உற்பத்தியில் பல சிறு பிரிவுகளை இணைத்தலும், இப் புதிய முறைகளில் சிலவாகும். புதிய இயந்திரங்கள் புகுத்தப்பட்டால் பல தொழிலாளர்கள் பணிவாய்ப்பை இழப்பர். ஆனால், குறைவான பணச் செலவில், முயற்சியில் உயர்ந்த அளவு பண்டங்களை உற்பத்தி செய்வதுதான் இதன் அடிப்படை நோக்கமாகும். தொழிற்சாலையில் இரண்டு பங்குதாரரான பணி கொடுப்பவர்களுக்கும் பணி புரிபவர்களுக்கும் இக் கொள்கையால் நன்மைகள் பல கிடைக்கும். அதேபோலப் பண்ட நுகர்வாளர்களுக்கும் அவர்கள் வாழும் சமுதாயத்திற்கும் இதனால் நன்மைகள் உள. முதன்முதலாக செர்மனி நாட்டிலேதான் பல்வேறு இடங்களிலே சிதறிக் கிடந்த பல தொழிற்சாலைகளை ஒன்றாக இணைத்து உற்பத்தியைப் பெருக்க முனைந்தார்கள். தொழிற்சாலைகளை நாட்டுடமை ஆக்கும்போது அரசாங்கம் மிகப் பெரிய தொழிற்சாலையில் இக் கொள்கையைப் பயன்படுத்தினால் பண்டத்தினுடைய தரமும் உற்பத்தியினுடைய அளவும் உயரும். எத்தனையோ தொழிற்சாலைகளில் பணிகொடுப்பவர்களுக்கும் பணி புரிபவருக்கும் இடையே நல்லுறவு இல்லாததால் தொடர்ந்தாற்போல் உற்பத்தியினுடைய அளவு குறைந்திருக்கிறது. அத்தகைய தொழிற்சாலைகள் தங்களுடைய பொருளாதார வசதியின்மையைக் காரணம் காட்டித் தொழிலாளர் சட்டங்களிலிருந்து விதி விலக்குப் பெற விழைகிறார்கள். இந்திய நாட்டில் இப் புதிய முறை உற்பத்திக்குப் பணி கொடுப்பவர்கள் பேராதரவு கொடுத்தார்கள். பணி கொடுப்பவர்கள் உற்பத்திக்குத் தகுதியற்ற தேய்ந்துபோன இயந்திரங்களை அகற்றிப் புதிய இயந்திரங்களை உட்புகுத்தித் தொழிலாளர்களின் உற்பத்தித் திறனை அதிகரிக்கச் செய்கிறார்கள். இதனால் தானியங்கி இயந்திரங்களுக்கு நாட்டில் தேவை அதிகரித்தது. அதே போல இக் கொள்கையைக் கடைப்பிடித்துத் திறமை குறைந்த மேலாண்மைக் குழுவினர் மாற்றப்பட வேண்டும் என்றும், பயிற்சி பெற்ற தொழிலாளர்கள் பணியில் அமர்த்தப்பட வேண்டும் என்றும், தரம் உள்ள கச்சாப் பொருள் உற்பத்தியைப் பெருக்கி உதவும் என்றும் தொழிலாளர்கள் கூறிவந்தார்கள். தொழிற்சாலையில் புதிய முறைகளைப் புகுத்துதல் என்றால் தொழிற்சாலைகளில் ஒவ்வொரு பிரிவிலும் முன்னேற்றத்

தைக் காண்பதே யாகும். தொழிற்சாலையைத் திறம்பட நிர்வாகம் செய்வதாலும் உயர்ந்த உற்பத்தி முறைகளாலும் திட்டமிட்டு உற்பத்திப் பணியில் ஈடுபடுவதாலும், தரம் உள்ள கச்சாப்பொருளைப் பயன்படுத்துவதாலும், சிறப்பான பயிற்சி பெற்ற தொழிலாளர்களைப் பணியில் அமர்த்துவதாலும் புதிய இயந்திரங்களைப் புகுத்தி பண்ட உற்பத்தியின் அளவு பன்மடங்கு பெருக்க இயலும். அந்த நோக்கிலே ஆராய்ந்தால் இப் புதிய முறை உற்பத்திகள் விரும்பத் தக்கது மட்டுமல்ல, தவிர்க்க முடியாததும் ஆகிவிடுகிறது. மேற்கு நாடுகளைப் பின்பற்றி அவைகளுடைய பட்டறிவையே வழிகாட்டியாகக் கொண்டு இந்திய நாட்டிலும் தொழிற்சாலைகளை வளம் அடையச் செய்துவருகிறோம்.

அமெரிக்காவில் இத்துறையில் சில முன்னேற்றங்கள்

50 ஆண்டுகளுக்கு முன்பு தொழிலாளியின் வாழ்க்கைத்தரமும், உற்பத்தித் திறனும் அமெரிக்க நாட்டில் சமமாகவே இருந்தன. ஆனால், இன்று இங்கிலாந்து நாட்டைவிட 5 மடங்கு அமெரிக்காவில் உற்பத்தியின் அளவு உயர்ந்திருக்கிறது. இங்கிலாந்து நாட்டுத் தொழிலாளர்களைவிட அமெரிக்கத் தொழிலாளிகள் திறமைசாலிகள் என்றும், உற்பத்தியைப் பெருக்க வல்லவர்கள் என்றும் அமெரிக்கர்கள் கருதவில்லை. ஆனால், உயர்ந்த உற்பத்திக்குத் தேவையான பயிற்சி, புதிய கருவிகள், அமைப்பாற்றல் போன்றவைகளினால்தான் அமெரிக்கர்கள் இம் மாபெரும் சாதனையை ஏற்படுத்தினார்கள். அமெரிக்க நாட்டில் தொழிற்சாலைகளில், உற்பத்தித்திறன் மிக உயர்ந்து காணப்படுவதற்குச் சில காரணங்கள் உள்ளன. முதலாவதாகப் போதிய கட்டிடங்கள் கட்டி, பழைய இயந்திரங்களை நீக்கிப் புதிய இயந்திரங்களைப் பொருத்துதல் போன்ற பணியை விரைவாக முடித்தார்கள். இரண்டாவதாக, எல்லா உற்பத்திக் கருவிகளையும் முழுமையாக இயக்கத்தக்க அளவில், திறமையான தொழிலாளர்கள், போதிய அளவில் பயிற்சி பெற்றிருந்தார்கள். மூன்றாவதாகத் தொழிற்சாலைக்குத் தேவையான கச்சாப் பொருள்கள், எரிபொருள், மின்சாரம், போக்குவரத்து போன்ற பண்டங்கள் அதிகமாகக் கிடைத்தன. நான்காவதாகக் குறைவான செலவில் அதிகப் பண்டங்களை உற்பத்தி செய்யும் திறமைமிக்க தொழிலாளர்களிடம், கலைநுணுக்க அறிவும் அதிகமாகவே காணப்பட்டது. ஐந்தாவதாக, நன்கு வளர்ச்சியுற்ற அங்காடிகள் இருந்தன. அரசியல் நிலைமைகளும், சமுதாய ஒழுங்கு நடவடிக்கைகளும் உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்கு நன்மை கொடுப்பனவாகவே யிருந்தன. மேற்கூறிய நிலைமைகளை யெல்லாம் இங்கிலாந்து நாட்டோடு ஒப்பிட்டுப் பார்த்தால் இவ்

லாந்து நாட்டைவிட அமெரிக்க நாட்டில் பண்ட உற்பத்தித்திறன் அதிகம் என்று கூறலாம். திருகிரஹாம்ஹட்டன் (Graham Hutton) என்பார் தான் எழுதிய, 'நாம் கூடப் பணக்காரர் ஆகலாம்' என்ற புத்தகத்தில் இங்கிலாந்து நாட்டில் உற்பத்தித்திறனை மேலும் அதிகரிக்கச் செய்யக் கீழ்க்கண்ட சில யோசனைகளைக் குறிப்பிட்டிருந்தார். முதலாவதாக, இங்கிலாந்து நாட்டில் உள்ள எல்லாப் பழைய, புதிய உற்பத்திக் கருவிகளையும், முழுமையாகத் தொழிற்சாலைகளில் பயன்படுத்தி உற்பத்தியைப் பெருக்க வேண்டும். இரண்டாவதாக, நாட்டின் நன்மைக்காகச் சேமிப்புச் செய்து அத்தகைய சேமிப்பின்மூலம் கப்பல் போக்குவரத்து, இயந்திரங்கள், உற்பத்திக் கருவிகள் போன்றவைகளைத் தயார் செய்யப் பயன்படுத்த வேண்டும். தொழிலாளர்களிடம் நெருங்கிப்பழகி, நட்புறவின்மூலம் அதிகப் பணிநேரம் உழைக்குமாறு செய்து, அவனுடைய உழைப்புக்கேற்ற ஊதியம் தரவேண்டும். கிரஹாம் ஹட்டன் மேலும் குறிப்பிடும்போது தொழிற்சாலையில் புதிய இயந்திரங்கள் புகுத்தப்படுவதற்குப் பதிலாக இருக்கும் இயந்திரங்களையே நன்கு பயன்படுத்திப் பண்ட உற்பத்தித்திறனையும், அளவையும் அதிகரிக்க வேண்டும். அமெரிக்க நாட்டில் தொழிற்சாலை வேளாண்மைக்குழு மிகச் சிறந்த முறையில் பணியாற்றி வருவதால்தான் உற்பத்தி உயர்ந்த வண்ணம் உள்ளது. தற்காலத் தொழிற்சாலை நிர்வாகம் என்பது ஒரு விஞ்ஞானம் போலவும், கலை நடவடிக்கைகள் போலவும் காணப்படுகின்றன. இயந்திரங்களைப் பற்றி அறிய வேண்டியுள்ளதால் அதை விஞ்ஞானப்பாடம் என்றும் தொழிலாளர்களைப்பற்றி அங்கு விளக்கப்படுவதால் அதனை ஒரு கலைப்பாடம் என்றும் சொல்லலாம். அமெரிக்க நாட்டில் புதிய இயந்திரங்கள் மிக அதிக அளவுக்குப் பயன்படுத்தப்படுவதால் தான் உயர்ந்த உற்பத்தித்திறனைக் காண முடிகிறது. இந்திய நாட்டின் கொள்கையின் அவசியம், கடந்த சில வருடங்களாக இந்திய நாட்டுத் தொழிலாளர்களின் பண்ட உற்பத்தித்திறன் குறைந்துகொண்டே வருவதாகப் பணிகொடுப்பவர்கள் சொல்லிய வண்ணம் இருந்தார்கள். இரண்டாம் உலகப் போருக்குப் பிறகு ஒவ்வொரு தொழிலாளரும் மற்ற உற்பத்திக்காரணிகளின் துணைகொண்டு நியாயமாக உழைத்து ஊதியம் பெறவேண்டும் என்று எண்ணலாயினர்.

தொழிலாளர்கள் தங்களுடைய உற்பத்தித்திறன் குறையவில்லையென்றும் அவ்வாறு உற்பத்தி அளவு ஏதேனும் குறைந்திருக்குமானால் மேலாண்மைக் குழுவினரின் சில தவறுகளே காரணங்களாக இருக்கமுடியும் என்றும் எடுத்துரைத்தனர். தரக் குறைவான கச்சாப் பொருள்கள் அளித்தல், இயந்திரங்களைப் புறக்கணித்தல், உற்பத்தியைப் பெருக்கத் திட்டமிடாமல் செயற்

படுதல், தொழிலாளர்களுக்கு உற்பத்தியைப் பெருக்க நல்ல சூழ்நிலைகளை அமைத்துக் கொடுக்காமல் இருத்தல் போன்ற சில குறைகளால் உற்பத்தியின் அளவு குறைந்துள்ளதென்று தொழிலாளர்கள் எடுத்துரைத்தார்கள். மேலே கண்ட குற்றச்சாட்டுகள் அனைத்தும் உண்மைத் தொழிலாளர்களும் மேலாண்மைக் குழுவினரும், தங்கள் தங்கள் குறைகளை உணர்ந்து இணைந்து செயலாற்றினால் தான் அந்த நாட்டின் பொருளாதார வளம் மேம்பாடு அடையும். 1950ஆம் ஆண்டில் இந்தியத் தொழிலாளரின் உற்பத்தித்திறன் மிகவும் குறைவாக இருப்பதுபற்றி நாட்டின் வருமானக்குழு சில காரணங்களை ஆராய்ந்தது. முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் உற்பத்தித்திறன் உயர்வதற்குப் பல வழிகள் உள என்றும், அவற்றில் இயந்திரங்களின் அளவும் தொழிற்சாலைகளில் உபயோகப்படுத்தப்பட்ட கச்சாப் பொருள்களின் தரமும் தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் முறையும், மேலாண்மைக் குழுவின் நிர்வாகத் திறமையுமே காரணங்கள் ஆகும் எனத் திட்டக்குழு அறிவித்தது. இந்திய நாட்டில் இத்தகைய உற்பத்தித் திறன் குறைந்ததற்கான சில காரணங்கள் கீழ்வருமாறு விளக்கப்பட்டுள்ளன. தொழிலாளர்கள் தங்கள் முழு ஆர்வத்தையும் உற்பத்தியின்பால் செலுத்தவில்லை. உதாரணமாக 1947ஆம் ஆண்டில் நூற்பு ஆலைகளில் அதிக வேலைநிறுத்தங்கள் தோன்றின. 1952-ல் பம்பாயில் உள்ள ஆலைகளில் பணிநேரம் குறைக்கப்பட்டதோடு, மின்சக்தியின் அளவும் குறைந்திருந்தது. இரண்டாவதாகத் தொழிலாளர்களிடம் சில புதிய இயந்திரங்கள் உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்காக அளிக்கப்பட்டிருந்தாலும்கூட அவற்றை நன்கு பயன்படுத்தி உற்பத்தியைப் பெருக்குவதில்லை. எனவே, நிலக்கரி, சர்க்கரை, இரும்பு, நூற்பாலை போன்ற ஆலைகளில் எல்லாம், கடந்த 20 வருடங்களாக உற்பத்தியின் அளவு குறைந்தே இருந்திருக்கிறது. மூன்றாவதாக, இன்று நம் நாட்டில் தேவைக்கு அதிகமான தொழிலாளர்கள் பணிபுரிந்து வருகிறார்கள். அவ்வாறு அவர்கள் அதிக எண்ணிக்கையில் பணிபுரிவதால் கொடுக்கப்படும் கூலியின் அளவு உயர்ந்து, பணி கொடுப்பவர்கள் சில தொல்லைகளை ஏற்கிறார்கள். குறைவான செலவில் அதிகப் பண்டங்களைத் தயாரிக்கவேண்டும் என்பதுதான் தொழிற்சாலையில் சீரமைப்புக் கொள்கை செயற்படுத்தப்பட்டதின் உட்கருத்தாகும். எனவே, உற்பத்திச் செலவைக் குறைக்க தேவைக்கு அதிகமாகப் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களைப் பணிநீக்கம் செய்யவேண்டும்.

உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்கச் சில யோசனைகள்

தொழிற்சாலைகளில், உற்பத்திக்குத் தகுதியற்ற இயந்திரங்கள் பயனில் இருந்தால் அவற்றுக்குப் பதிலாக இயன்றவரையில் விரை

வாகப் புதிய இயந்திரங்களைப் புகுத்தவேண்டும். உதாரணமாகப் பம்பாயில் உள்ள பஞ்சாலைகளில் தொடர்ந்து 25 ஆண்டுகளுக்கு மேல் பணியாற்றியதால் உற்பத்திக்குத் தகுதியற்ற நிலையிலும் அவற்றுக்குப் பதிலாகப் புதிய இயந்திரங்கள் பொருத்தப்பட வேண்டிய நிலையிலும் இருந்தன. எனவே, இன்று பஞ்சாலையின் உடனடித் தேவை புதிய இயந்திரங்களே. இந்தியாவில் மற்றும் ஒரு தொழிற்சாலையான சணல் ஆலையில் நிதிப்பற்றுக்குறை நிலவு கிறது. இந்திய சணல் உற்பத்தியாளர் சங்கம் இயந்திரங்களைப் புதுப்பிக்கவும், புதிய இயந்திரங்களைப் பொருத்தவும் 5 கோடி ரூபாய் அரசாங்கத்தின் உதவி கோரியது. அவ் உதவி பெற்றுப் புதிய இயந்திரங்கள் பொருத்தப்பட்ட பிறகுதான், சணல் உற்பத்தியின் அளவு உயரும்.

தொழிலாளர்களும், தொழிலாளர் அமைப்புகளும் உற்பத்திக் குறைவிற்குத் திறமையற்ற வேளாண்மைக்குழுதான் காரணம் என்று கூறி வந்தனர். தரக்குறைவான கச்சாப் பொருளைக் கொடுத்துப் பண்டங்களை மிகக் குறைவான நேரத்தில் உற்பத்தி செய்யவேண்டும் எனத் தொழிலாளர்கள் கேட்டுக்கொள்ளப்படு கிறார்கள். 1953-ல் இந்திய நாட்டில் மூன்றுமாத காலம் எல்லாத் தொற்சாலைகளையும் மேற்பார்வையிட்ட பன்னாட்டுத் தொழில் அமைப்பு உற்பத்தித்திறன் குழு சில பரிந்துரைகளை அளித்தது. தொழிற்சாலை நிர்வாகம் செய்யும் மேலாண்மைக் குழு தன் பணி முறைகளை மாற்றிக்கொள்ள வேண்டும் என்பது மிக முக்கியமான பரிந்துரையாம். மேலும், தொழிற்சாலையில் தேவையான குறைந்த அளவு செலவு செய்யாமல், தேவையற்ற இடங்களில் மேலாண்மைக் குழு அதிகமாகச் செலவு செய்கிறது. தொழிற்சாலை யில் திறம்பட நிர்வாகம் செய்ய விஞ்ஞானக் கலை நுணுக்கங்கள் தேவை. மூன்றாவதாக தரம் உள்ள பண்டங்களையே உற்பத்தி செய்யவேண்டும். மேலாண்மைக் குழு தொழிலாளர்களோடு நல்லுறவு கொண்டு பழகவேண்டும், இது போன்ற பரிந்துரைகளை யெல்லாம் உற்பத்தியின் அளவு உயர்வதற்காகப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் உற்பத்தித் திறன்குழு எடுத்துரைத்தது.

இத்தகைய தொழிற் சீரமைப்பைச் சற்றும் சிந்திக்காமல், தொழிற்சாலைகளில் புகுத்த இயலாது. சமுதாய நோக்கங்களை மனத்தில் கொண்டுதான் தொழிற்சாலைகளைச் சீர்திருத்தநடவடிக் கைகள் ஈடுபடுத்த முடியும். பொருளாதாரத்தில் முன்னேறிய நாடுகளில் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை பற்றுக்குறையாக இருப்பதால் உற்பத்தியைப் பெருக்க இயந்திரங்களை மிக அதிக அளவில் பயன்படுத்துவது அவசியமாகிறது. ஆனால், இந்தியா

போன்ற மக்கள் பெருக்கம் மிகுந்த நாட்டில் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை மிகுந்திருப்பதால் இயந்திரங்களை மேன்மேலும் தொழிற்சாலைகளில் பயன்படுத்தும்போது நாட்டில் வேலையின்மை பெருகிவிடும். எனவே, பொருளாதாரத்தில் முன்னேறிய நாடுகளில்மட்டும்தான் தொழிற்சாலைகளில் சீர்திருத்தங்கள் மேற்கொள்ளலாம். இத்தகைய சீர்த்திருத்தங்களின் பயனுகப் பண்டங்களின் விலைமட்டம் குறைந்தால் அவற்றின் தேவை உயரும். ஆனால், இயந்திரங்கள் மேன்மேலும் பயன்படுத்தப்படும்போது தொழிலாளர்கள் பணிவாய்ப்பை இழக்க வேண்டி இருக்கிறது. அப்போதெல்லாம் பணி கொடுப்பவர்கள் ஆட்குறைப்பு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்கிருர்கள். அத்தகைய ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்டவர்கள் ஏற்கும் இன்னல்கள் அதிகமாகவே உள்ளன. எனவே, ஒரு பக்கம் இக் கொள்கைகளால் நன்மை உண்டு என்ருலும் மற்ருெரு பக்கம் வேலையின்மையையும் உருவாக்கிவிடுகிறது. ஆனால், இந்தியா போன்ற பொருளாதாரத்தில் முன்னேறும் நாட்டில் இயந்திரங்களின் துணையின்றி ஒருபோதும் உற்பத்தியின் அளவை அதிகரிக்க இயலாது. எனவே, எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் இயந்திரங்கள் படிப்படியாக உட்புகுத்தப்பட்டுப் பண்ட உற்பத்தியைப் பெருக்க முயலவேண்டும். தொழிலாளர்கள் குறைவாக உள்ள நாடுகளில் இயந்திரங்களின் பங்கு அதிகமாகிறது ஆனால், இந்தியா போன்ற நாட்டில் ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்தை வரையறை செய்துகொண்டு ஒவ்வோர் ஆண்டிலும் சிற்சில இயந்திரங்களைத் தொழிற்சாலைகளில் பயன்படுத்தி ஆட்குறைப்பு (Retrenchment) அதிக அளவில் ஏற்படாதபடிப் பார்த்துக் கொள்ளுதல் வேண்டும். இப் புதிய இயந்திரங்களின் ஈடுபாட்டால் உற்பத்தியின் செலவு குறைந்து உற்பத்தியின் அளவு உயருகிறது. குறைவான செலவில் பண்டங்கள் உற்பத்தியாவதால், பண்ட விலை குறைந்து விற்பனை உயர்ந்து பணிகொடுப்போருக்கு அதிக இலாபம் கிடைக்கிறது. இத்தகைய இலாபத்தைப் பணிகொடுப்போர்கள் தொழிற்சாலையை விரிவுபடுத்த, புதிய தொழில்களைத் தொடக்கச் செலவு செய்யவேண்டும். அப் புதிய தொழிற்சாலைகளில் முன்பு ஆட்குறைப்புச் செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்கள் பணிவாய்ப்புப் பெறுவர். எனவே, இச் சீர்திருத்தங்களால் விளைகின்ற வேலையின்மை தற்காலிகமானதே தவிர நிரந்தரமானதன்று.

1953–இல் இந்திய நாட்டில் பீடி தயாரிக்கும் தொழிற்சாலையில் மனித உழைப்பிற்குப் பதிலாகச் சில பிரிவுகளில் இயந்திரங்கள் அமைக்கப்படுவதை மத்திய அரசாங்கம் தடை செய்தது. அத் தடை கொண்டுவரப்படாமல் இருக்குமேயாஞல் நாட்டின் பல்வேறு

கிராமங்களில் உள்ள ஆறு இலட்சம் பீடித் தொழிலாளர்கள் பணி வாய்ப்பை இழந்திருப்பர். எனவே, தொழிற்சாலைச் சீர்திருத்தங்கள் உற்பத்திப் பெருக்க நோக்கத்தோடு இங்கே பின்பற்றுமல் மனிதாபிமான அடிப்படையிலேயே மத்திய அரசாங்கம் இப் பிரச்சினையைத் தீர்த்திருக்கிறது. இந்திய நாட்டில் வேலையின்மை என்பது இன்று வரையில் முழுமையாகத் தீர்க்கப்படாத பிரச்சினையாகவே இருந்து வருகிறது. வேலையின்மை ஆண்டு தோறும் அதிகரித்து வருவதாகப் புள்ளி விவரங்கள் கூறுகின்றன இரண்டாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தின் இறுதியில் நம் நாட்டில் மொத்தம் 15·3 மில்லியன் மக்கள் பணிவாய்ப்புத் தேடுபவர்களாகவே இருந்தனர் என இந்தியாவின் திட்டக் குழு அறிவித்தது. இந்திய நாட்டில் மொத்த மக்கள் தொகையில் 80 சதவிகிதத்தினர் இயற்கை அன்னை இலவசமாக அளித்த நிலத்தையே நம்பி வாழ்கின்றனர். விவசாயத் தொழில் என்பது ஆண்டுக்கு ஆறு மாதம் மட்டுமே பணிகொடுக்கும் ஒரு துறையாகும். எஞ்சிய ஆறு மாதங்களை விவசாயிகள் வீணுகவே கழிக்கின்றனர். எனவே, அந்த ஆறு மாதங்களில் கைராட்டையின் உதவிகொண்டு நூல்நூற்றுக் கதர்த்துணி உற்பத்தியைப் பெருக்கினுல், அவர்களுக்குக் கூடுதல் வருமானம் கிடைக்கும் என்று 1962-ல் உத்தமர் காந்தி, தான் எழுதிய "சர்க்கா" என்ற புத்தகத்தில் வெளியிட்டார்.

இந்தியாவில் கிராமப் புறங்களில் வாழ்கின்ற விவசாயிகள் மிகவும் குறைவான வருமானத்தையே பெறுகின்றனர். விவசாயி சராசரி நாட்கூலியாக ரூபா 1·10 காசுகளையே பெறுகிருன். ஆனுல், நகர்ப்புறங்களில் தொழிற்சாலைகளில் உழைக்கும் தொழிலாளர்கள் சராசரியாக ரூபா 3·37 காசுகள் நாட்கூலியாகப் பெறுகிருர்கள். எனவே, குறைவான கூலி பெறுவது மட்டுமல்லாமல், ஓர் ஆண்டில் ஏறக்குறைய ஆறுமாதங்கள்வரை பணிவாய்ப்பின்றி இருக்க நேரிடுகிறது. அத்தகைய கிராமங்களில் நடைபெறும் தொழில்களில் சீர்த்திருத்த நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்பட்டால் விவசாயத் தொழிலாளர்கள் இன்னும் அதிகமாகப் பாதிக்கப்படுவர். ஒவ்வொரு விவசாயத் தொழிலாளியும் இரண்டாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டக் காலத்தில் சராசரியாக 18 கெஜம் துணியைத்தான் ஒவ்வோர் ஆண்டிலும் பயன்படுத்தினுன். ஒரு விவசாயக் குடும்பத்தினரின் ஆண்டுச் சராசரி வருமானம் ரூபா 447 எனவும், ஆண்டுச் சராசரி செலவு ரூபா 461 என்றும் கணக்கிடப்பட்டுள்ளது. இவற்றில் உணவுக்கு ரூபா 393-ம், உடைகளுக்கும், காலணிகளுக்கும் ரூபா 29-ம், மற்ற இன்றியமையாத தேவைகளுக்கு (இருப்பிடம், எரி பொருள், ஒளி) ரூபா 39-ம் சடங்குகளுக்காக (Ceremonies) ரூபா 7-ம் செலவு செய்கிருர்கள். இந்தியாவின் நகர்ப்புறங்களிலும்

கிராமப்புறங்களிலும் வேலையின்மை அதிகரித்துவந்தபோதிலும், தொழிற்சாலையில் சீர்த்திருத்தக் கருத்துகள்பற்றி, பணி கொடுப்பவர்களிடையே ஆர்வ உணர்ச்சிகள் அதிகமாகக் காணப்பட்டன. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு இச் சீர்திருத்த நடவடிக்கைகளுக்கு ஆதரவாகப் பல ஆண்டுகளாகவே விளக்க உரையாற்றி வந்தது. அமெரிக்காவையும், கனடாவையும்போல இச் சீர்த்திருத்தக் கொள்கைகளை மற்ற நாடுகளில் அவ்வளவு விரைவாகப் பின்பற்ற இயலாது. மூலதனம் பற்றாக் குறைவாக இருந்து தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகமாக உள்ள நாடுகளிலெல்லாம் இக் கொள்கைகள் சிறிது சிறிதாகவே நடைமுறைக்குக் கொண்டுவரப்பட வேண்டும். பொருளாதாரத் துறையில் முன்னேறி வரும் நாடுகளெல்லாம் குறுகிய கால நடவடிக்கைகளாகத்தான் சீரமைப்புக் கொள்கைகளைத் தொழிற்சாலைகளில் பயன்படுத்த முடியும். முதலாவதாகத் தொழிற்சாலைகளில் முன்பே இருக்கும் இயந்திரங்களைக் கொண்டு உற்பத்தியைப் பெருக்க முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். இரண்டாவதாகத் தொழிலாளருக்கு பணிவாய்ப்பு வசதிகளைப் பெருக்கவேண்டும். மூன்றாவதாக, இருக்கும் மூலதனத்தைக் கொண்டு தொழிற்சாலையை விரிவடையச் செய்யவும் பணிவாய்ப்பை அதிகரிக்கச் செய்யவும், ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்களை மீண்டும் பணியில் அமர்த்தவும் முயற்சி செய்ய வேண்டும்.

இந்தியா போன்ற நாட்டில் உயர்ந்த பொருளாதார நடவடிக்கைகளினால்தான் உயர்ந்த உற்பத்தித் திறனையும் காணலாம். இந்தியாவில் சிலரது ஆணைகளினால் பொருளாதார முன்னேற்றம் காண இயலாது. பலரது ஒத்துழைப்பினால்தான் நாடு வளம்பெற முடியும். முதலாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் விவசாயத்திற்கு முக்கியத்துவம் அளிக்கப்பட்டது. அத் திட்டத்தினால் 11 மில்லியன் டன் உணவு உற்பத்தி அதிகரித்ததென்றால் அதற்கு அடிப்படையான காரணம், தொழில் முறை முன்னேற்றங்களே ஆகும்.

நிலச் சீர்திருத்தங்கள் உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்கு உதவியாகவே அமைந்தன. அதுபோல இரண்டாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் தொழிற்சாலைப் பெருக்கத்திற்கு முதலிடம் அளித்து அதில் குறிப்பிட்டுள்ள அளவு வெற்றியும் பெற்றிருக்கிறோம். தொழிற்சாலைகளில் பழைய இயந்திரங்கள் உற்பத்தியைப் பெருக்கத் தகுதி இல்லையென்றாலோ அல்லது அவற்றின் சக்தி குறைந்திருந்தாலோ புதிய இயந்திரங்களின் சேவை தேவைதான். அப்போதெல்லாம்

தொழிற்சாலை நிதி தவருன முறையில் செலவு செய்யப்படாமல் பாது காத்துக் கொள்ளவேண்டும். பொதுவாகப் புதிய இயந்திரங்கள் பொருத்தப்படுவதை வேலையின்மை ஏற்படுவதைக் கருதித் தொழிலாளர்கள் எதிர்ப்பர். அப்போதெல்லாம் புதிய இயந்திரங்கள் தேவையா இல்லையா என்பதைக் கட்டுப்பாடு வாரியம் (Control Board) தான் நிர்ணயிக்கும். எப்படியிருந்தாலும் இயந்திரங்கள் ஒரு குறிப்பிட்ட விலை மதிப்பிற்குமேல் விற்கப்படுமானுல், அவற்றைக் கட்டுப்பாடு வாரியத்தின் அனுமதி பெற்றுத்தான் பிற நாடுகளிடமிருந்து இறக்குமதி செய்ய முடியும். இந்திய நாட்டில் வேலையின்மையைப் போக்குவதற்காகக் குடிசைத் தொழில்களும் சிறு வாரியத் தொழில்களும் (Small Scale Industries) ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளன.

நம் நாட்டில் கைத்தறி நெசவுத் தொழிலில் ஆலைத் தொழிலில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களைப் போல இருபது மடங்கு தொழிலாளர்கள் பணிபுரிகிருர்கள் என்று நூற்பாலை விசாரணைக் குழு 1954-ல் அறிவித்தது. எனவே, சில குறிப்பிட்ட பண்டங்களை மேற்கண்ட தொழில்களில் உற்பத்தி செய்வதால் வேலையின்மை ஓரளவு போக்கப்படுகிறது.

சப்பானிலும், செர்மெனியிலும், குடிசைத் தொழில்களில் புதிய உற்பத்தி முறைகள் பின்பற்றப்படுகின்றன. அங்குள்ள கிராமங்களில் பல மில்லியன் மக்களுக்குக் குடிசைத் தொழில்களில் வேலைவாய்ப்பு அளிக்கின்றன. இந்திய அரசாங்கமும் அதைப் பின்பற்றிக் குடிசைத் தொழில்களை மேலும் மேலும் தொடங்க வேண்டும். அங்கு உற்பத்தியாகும் பண்டங்கள் பொருட்காட்சிகளிலும், அரசாங்க விற்பனைக் கூடங்கள் மூலமாகவும், மாவட்டங்களிலும், மாநிலத் தலைநகரங்களிலும் பொதுமக்களுக்கு விற்கப்பட வேண்டும்.

இந்தியா போன்ற பொருளாதாரத் துறையில் முன்னேறி வரும் நாட்டில், மக்கள் பெருக்கம் மிக வேகமாக உயர்ந்துவரும் நாட்டில் தொழிற்சாலைகளில் உற்பத்தியின் உயர்வுக்காகப் பகுத்தறிவுக் கொள்கைகளைத் தொழில் சீரமைப்புச் செய்ய இயலாது. 1953-ல் ஆஜ்மீரில் அகில இந்தியக் காங்கிரசின் கூட்டம் நடைபெற்றது. அதில் உயர்ந்த அளவு பண்ட உற்பத்தி காண வேண்டும் என்றும், எல்லாருக்கும் பணிவாய்ப்பு அளிக்கப்பட வேண்டும் என்றும், பொருளாதாரச் சமுதாயக் கொள்கைகளில் நேர்மையான வழிகள் பின்பற்றப்பட வேண்டும் என்றும் விளக்கப்பட்டது. புதிய உற்

பத்தி முறைகளாலோ, இயந்திரங்களை உட்புகுத்துவதாலோ வேலையின்மை தோன்றக் கூடாதெனவும் அக் கூட்டத்தில் வற்புறுத்தப் பட்டது.

அண்ணல் காந்தி தொழிற்சாலையில் இப் புதியக் கொள்கைகளை ஈடுபடுத்தக் கீழ்க்கண்ட மூன்று வழிகளை விளக்கினர். முதலாவதாக இக் கொள்கைகளால் வேலைவாய்ப்பின்மை தோன்றக் கூடாது. இரண்டாவதாகத் தொழிலாளர்களின் கூடுதல் பணியினால் அவர்களின் உடல்நலம் கெடக்கூடாது. மூன்ருவதாகத் தொழிற்சாலைச் சீர்த்திருத்தங்களால் கிடைக்கும் இலாபம் முழுவதும் தொழிலாளருக்கும் பணிகொடுப்பவருக்கும் இடையே பங்கிடப்பட வேண்டும். இவை மூன்றும் செயற்படுத்தப்பட்டால் தொழிலாளர் நலன்கள் பாதுகாக்கப்படுவது உறுதி.

19. வேலையில்லாத் திண்டாட்டம்
(Unemployment problem)

பொருளாதாரத்துறையில் முன்னேறிவரும் ஒரு நாட்டில் இன்னும் வளர்ச்சியடையப் பல கட்டங்கள் இருக்கும்போது ஏராளமான தொழிலாளர்களுக்குப் பணி கிடைக்க வாய்ப்புகள் இருக்கின்றன. ஏனெனில், நம் நாட்டில் உள்ள இயற்கைவளங்கள், கனி வளங்கள், நீர் வளம் போன்றவற்றை உற்பத்தித் துறையில் நன்கு பயன்படுத்தி நாட்டு வருமானத்தை அதிகரிக்கச் செய்ய அதிக உழைப்புச் சக்தி தேவையென்றால் அதிகமான மக்களுக்குப் பணி வாய்ப்பு உண்டு என்று பொருள். ஆனால், பொருளாதாரத்தில் முன்னேறிக் கொண்டிருக்கின்ற இந்திய நாட்டில் அதிகமான மக்களுக்குப் பணிவாய்ப்பு இல்லாத விநோதமான சூழ்நிலை உருவாகியுள்ளது. இவ்வாறு பெரும்பான்மையான மக்களுக்குப் பணிபுரிந்து ஊதியம் பெற வழியில்லாததால் கல்வியறிவு பெற்ற தொழிலாளர்கள் தொழிற்சாலை விவசாயத் தொழிலாளர்கள், கிராமப்புற, நகர்ப்புறத் தொழிலாளர்கள், வறுமையில் உழன்று தாழ்வான வாழ்க்கைத்தரத்தில் வாழ்கிறார்கள். மேற்குநாடுகளிலெல்லாம் தொழில் மந்தம் ஏற்படும்போது, மற்ற சில பொருளாதார காரணங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு சுழன்றுவரும் வேலையில்லாத் திண்டாட்டம்தான் (Cyclical unemployment problem) நிலவி வருகிறது. மேற்கு நாடுகளில் விவசாயத் துறையில் உள்ள குறிப்பிட்ட காலத்தில்மட்டும் பணி கிடைக்கும் முறையும், தொழிலாளர்கள் ஒரு பணியிலிருந்து வேறொரு பணியினை நாடிச் செல்லும்போது ஏற்படும் பணிவாய்ப்பின்மைதான் இருக்கின்றது. மேற் கூறியவைகள் யாவும் தற்காலிகமானவைகளே. இந்திய நாட்டில் பெரும்பான்மையான மக்களுக்கு வேலையில்லாத் திண்டாட்டமும் குறை வேலையும் (Under employment) நிரந்தரமான நோய்களாக இருக்கின்றன. இந்தியாவிலே காணப்படும்

எல்லா வளங்களைக் கொண்டும் நாட்டைப் பொருளாதாரத் துறையில் செழிப்படையச் செய்ய முடியாமையும் மக்கள் தொகை ஆண்டொன்றுக்கு 2·8 சதவிகிதம் அல்லது 12 மில்லியன் வீதம் அதிகரித்துவருவதும்தான் இந்தியாவில் இன்று தலைவிரித்தாடும் மூல காரணங்களாகும். முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் இப்பிரச்சினைக்கான காரணங்களைத் திட்டக் குழு நன்கு விளக்கியது. அவற்றில் சில இன்றியமையாத காரணங்களாவன: முதலாவதாக, மிக வேகமாக வளரும் மக்கள் தொகைப் பெருக்கம், இரண்டாவதாக, இந்தியாவில் கிராமப்புறங்களிலே முன்பிருந்த பழம்பெரும் தொழிற்சாலைகள் பல்லாயிரக்கணக்கான தொழிலாளர்களுக்குப் பணிவாய்ப்புக் கொடுத்துக் கொண்டிருந்தன. அத்தகைய தொழிற்சாலைகளெல்லாம் மறைந்துவிட்ட காரணத்தால் பகுதிநேரப் பணி பெற்றவர்கள், பணியில்லாமல் இருக்கின்றார்கள். மூன்றாவதாக, விவசாயத் துறை தவிர மற்றத் தொழிற்சாலைகளில் பணிவாய்ப்புகள் பெருகவில்லை. நம் நாட்டில் மற்ற நாடுகளைப்போல சிறு தொழில்களும் குடிசைத் தொழில்களும் அதிக அளவில் ஏற்படுத்தப்படாததால் நூற்றுக்கு எண்பது பேர் இயற்கையன்னை அளித்த இலவச நிலத்திலேயே விவசாயம் செய்து வருகிறார்கள். அதில் கிடைக்கும் வருமானத்தை அதிகமான மக்கள் பங்கிட்டுக் கொள்வதால் குறைவான வருமானம் பெற்று அன்றாடத் தேவைகளைக் கூடப் பூர்த்தி செய்ய முடியாமல் வாடுகின்றனர். நம் நாட்டில் எத்தனை பேர் வேலை இல்லாமல் வாடுகிறார்கள் என்றும், மற்றும் எவ்வளவு பேர் குறைவான பணிபுரிந்து வருகிறார்கள் என்றும் சரியான புள்ளி விவரங்களை அறியமுடியவில்லை. சில அதிகாரிகள் கூறுகின்ற கணக்குப்படி நம் நாட்டின் மொத்த மக்கள் தொகையில், கிராமப்புறங்களில் வாழ்வோரையும், நகர்ப்புறங்களில் வாழ்வோரையும், பணிவாய்ப்பு இல்லாதோரையும், குறைவான பணிவாய்ப்புப் பெற்றோரையும் கணக்கிட்டால், இத் தொகை ஏறக்குறைய எண்பது மில்லியன் ஆகிறது. இது பல நாடுகளோடு ஒப்பிட்டுப் பார்க்கும்போது மிகவும் உயர்ந்த தொகையாகும். மேற்கு நாடுகளிலெல்லாம் பொருளாதார நிலைமைகள் வளமடைந்திருக்கின்றபோது பணிபுரியும் மொத்த மக்கள் தொகையில் 3 சதவிகித மக்கள்தான் பணிவாய்ப்பின்றி இருப்பர். இந்தியாவில் 3 ஐந்தாண்டுத் திட்டங்களின் பலனாகப் பல்லாயிரக்கணக்கானவர்களுக்கு வேலைவாய்ப்புக் கிடைத்திருந்தும், அப் பிரச்சினை நாள் தோறும் பெருகி வருவதாகவே உள்ளதென்பதை கீழ்க்கண்ட பட்டியல் மூலம் உணரலாம்.

திட்டம்	முன்பே பணி இல்லாமல் விடப்பட்டவர்கள்	பணி வேண்டி வரும்புதியவர்கள் (மில்லியன் அளவில்)	பணி வாய்ப்பு கொடுக்க வேண்டியது (மில்லியன் அளவில்)	இடைவெளி மில்லியன்
1 முதல் ஐந்தாண்டு திட்டம்	3.3	9.0	7.0	5.3
2 இரண்டாவது ஐந்தாண்டு திட்டம்	5.3	11.8	10.0	7.1
3 மூன்றாவது ஐந்தாண்டு திட்டம்	7.1	17.0	14.5	9.6
4 ஆண்டுத் திட்டங்கள் (1966–69)	9.6	14.0	1.4 to 2.0	22 to 23

இப் பிரச்சினைக்கும் இந்தியப் பொருளாதாரத்திற்கும் நெருங்கிய தொடர்பு உண்டு. தொழிற்சாலைகளும் விவசாயமும் செழிப்புத் தன்மை பெற்றால்தான் உற்பத்தி பெருகி நாட்டு வருமானம் உயரும்.

நிலமற்ற விவசாயத் தொழிலாளர்களும் கிராமங்களில் வாழும் திறமையற்ற உழைப்பாளர்களும், அன்றாட ஊதியம் பெறும் தொழிலாளர்களும் இப் பிரச்சினையால் அதிகம் பாதிக்கப்பட்டிருக்கின்றனர். மேற்கு நாடுகளிலெல்லாம் வேலையின்மை என்பது தற்காலிகமாக ஏற்படும் ஒரு நிலையே. அவ்வாறு வேலையின்மை அங்குள்ள அரசாங்கங்களும் ஆலை அதிபர்களும் முயற்சிகளை மேற்கொண்டு தொழிலாளர்களுக்குப் பணிவாய்ப்புக் கொடுத்து அவர்களுக்குப் புது வாழ்வளிக்க முன்வருகின்றனர். பொருளாதாரக் காரணங்களால் மேற்கு நாடுகள் பின்பற்றிய அதே முறையினை அப் பிரச்சினையைத் தீர்க்க இந்தியா பின்பற்ற இயலாது. இங்கு மக்கள் தொகைக் கட்டுப்பாடு, விவசாய விளை நிலங்களை அதிகரிக்கச் செய்தல், நிலத்தில் செழிப்புத் தன்மையை அதிகரிக்கச் செய்தல், தொழிற்சாலைகளை அதிக அளவிலே ஏற்படுத்தி மக்களுக்குப் பணிவாய்ப்புக் கொடுக்க முனைதல் போன்ற நீண்ட காலத் திட்டங்களின் மூலமாகத்தான் நம் நாட்டில் வேலையின்மையைப் போக்க இயலும். ஒரு நாட்டில் ஆண்டுதோறும் மக்கள் தொகை 2.8சதவிகிதம் உயர்ந்துகொண்டே சென்று, அதே அளவில் பண்ட உற்பத்தி பெருகாமல் இருக்கும்போது, எந்த ஓர் அரசாங்கமும் உணவுச் சிக்கல்களோ, வேலையில்லாத்திண்டாட்டங்களோ முழுமையாகத் தீர்க்க இயலாது. எனவேதான், மக்கள் தொகைப் பெருக்கத்தை கணிசமான அளவுக்குக் குறைக்கவும் சிறு குடிசைத் தொழில்களை ஏற்படுத்தி நிலங்களில் அதிகமாகப்

பணிபுரியும், உபரியான தொழிலாளர்களை வெளியேற்றித் தொழிற் சாலைகளில் பணி புரியச் செய்தும், வேலையின்மையைக் குறைக்க முயற்சிகள் எடுக்கப்ப்ப்பட்டு வருகின்றன.

முதலாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டம் (1951—56)

இத் திட்டத்தில் புதிய பணி வாய்ப்புகள் ஏற்படுத்தப்பட்டன. ஆனால், முதல் திட்டக் காலத்திலேயே ஆண்டுதோறும் பணி வாய்ப்பு இல்லாதோரின் எண்ணிக்கை உயர்ந்துகொண்டே இருந்தது. இப் பிரச்சினையின் தீய விளைவுகளை உணர்ந்த திட்டக் குழு இதற்கு முதலிடம் அளித்து தொழிற்சாலையின் வளர்ச்சி மூலமாக இதைத் தீர்க்க முயற்சிகள் செய்தது. எனவே, முதல் திட்டத்தின் மொத்த முதலீட்டில் 180 கோடி ரூபாய் அதிகரிக்கப் பட்டு பணிவாய்ப்புத் திட்டத்தைச் செயல் படுத்தவும், வேலையின் மையைக் குறைக்கவும், செலவு செய்யப்பட்டது. இத்தகைய வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தைத் தீர்க்க மாநில நிதிக்கழகங்கள் (State Financial Corporations) ஏற்படுத்தப்பட்டன. மத்திய அரசாங்கம் மாநில அரசாங்கங்களுக்கு நிதி உதவிகள் அளித்து இப் பிரச்சினையைத் தீர்க்க முயற்சியெடுத்து வருகிறது. தொழிலாளர் களுக்கு கலைநுணுக்கப் பயிற்சி அளிக்கப்பட்டு வருகிறது. இவ் வளவு முயற்சிகள் எடுக்கப்பட்டிருந்தும்கூட இப் பிரச்சினை தீர்ந்த பாடில்லை. இந்தியாவில் உள்ள நகர்ப்புறங்களிலும், கிராமப்புறங் களிலும் பணியின்மையினாலும், குறைவான பணியினாலும், துன் புற்று வந்தார்கள். மக்கள் தொகையைக் கணிசமான அளவுக்குக் குறைத்தலும், தொழிற்சாலைகளை அதிக எண்ணிக்கையில் தொடங்கி வளம்பெறச்செய்தலும், ஆகிய முயற்சிகளால் இப் பிரச்னையின் சுமையினை ஓரளவுக்குக் குறைக்கலாம். தொழிற்சாலைகளில் பண்ட உற்பத்தி பெருகி அப் பண்டங்கள் யாவும், அங்காடியில் நல்ல விலைக்கு விற்கப்படுமானால் தொழிற்சாலையில் வேலையில்லாத்திண் டாட்டம் நீங்கும். பண்ட உற்பத்திக்கு ஆகும் செலவு குறைந்தால் தான் குறைந்த விலையில் பண்டங்களை விற்று அதிக இலாபம் பெற முடியும்.

இன்று பெரும்பாலான தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் ஊதியம்தான் உற்பத்திச் செலவை உயர்த்துகிறது. கடந்த 10 ஆண்டுக் காலத்தில் தொழிலாளர்களின் ஊதிய மட்டம் நான்குமடங்கு உயர்ந்துள்ளதென்றாலும் தொழிலாளர்களின் பண்ட உற்பத்தித் திறன் உயரவே இல்லை. இதன் விளைவாக நாட்டில் சில தொழிற்சாலைகள் மூடப்பட்டு வேலையின்மை மேலும் பெருகியது. போர்க்காலங்களில் பண்டங்களின் பற்றாக்குறையினால்

அவற்றின் விலைமட்டம் உயர்ந்துகொண்டே சென்றது. வேலையின்மையைச் சிறிதளவேயாயினும் குறைக்க வேண்டுமானல் தொழிலாளர்கள் அயராது பாடுபட்டுத் தங்களின் அதிக செய்திறனால் பண்ட உற்பத்தியைப் பெருக்கி பணிகொடுப்போர் அதிக இலாபம் பெறுமாறு செய்து தொழிற்சாலையை விரிவடையச் செய்ய வேண்டும். அல்லது, தொழிலாளர்கள் குறைவான கூலிபெற முன் வந்து எல்லோருக்கும் பணிவாய்ப்புக் கிடைக்க முயற்சி செய்ய வேண்டும். அரசாங்கத்தினுடைய பொருளாதார நடவடிக்கைகள் காரணமாகவும், மத்திய, மாநில அரசுகளின் வரிக்கொள்கைகளின் காரணமாகவும் தனியார் தொழிற்சாலைகளின் மீது அரசாங்கம் கட்டுப்பாட்டுச் சட்டம் கொண்டுவந்ததாலும் தொழிற்சாலைகள் அதிகமாகப் பாதிக்கப்பட்டுள்ளன. பெரும்பாலான தொழிற்சாலைகள் இந்திய நாட்டில் தனியார் துறைகளில்தான் இயங்கி வருகின்றன. அவைகளை அரசாங்கம் ஊக்குவிக்குமானல், உற்பத்தியைப்பெருக்கப் பல வசதிகளைச் செய்து கொடுக்குமானல், கட்டுப்பாட்டுக் கொள்கைகளைச் சிறிது தளர்த்துமானல் தொழிற்சாலைகளை விரிவடையச் செய்து பணிவாய்ப்புகளைப் பெருக்க இயலும். இவ் வகை ஆக்க வழிமுயற்சிகளால் வேலையின்மையையும் தீர்க்க முடியும். பண்ட உற்பத்தி பெருகி உள்நாட்டுத் தேவை போக உபரியாக உள்ளவற்றை அயல்நாடுகளுக்கு ஏற்றுமதி செய்து கிடைப்பதற்கு அருமையான அன்னியச் செலாவணியை அதிக அளவிலே பெறலாம்.

இந்திய நாட்டில் தொழிற்சாலைகளின் செய்திறனை அதிகரிக்க, உற்பத்திச் செலவைக் குறைக்க, இயந்திரங்களை அதிக அளவிலே புகுத்த, தொழில் அதிபர்களுக்கு யோசனைகள் கூறப்பட்டுள்ளன. இந்த யோசனைகள் யாவும் ஏற்கப்பட்டால், தொழிலாளர்களின் பணி குறைந்து இயந்திரங்களின் பணி மிகுந்து வேலையின்மை மேலும் பெருகும். உற்பத்திச் செலவைக் குறைப்பதற்காக மட்டும் தொழிற்சாலைகளில் தொழிலுற்பத்தியைச் சீரமைத்துப் பண்ட உற்பத்தியைப் பெருக்கவேண்டும். இக்கொள்கை தொழிற்சாலையில் செயற்படுத்தப்பட்டால் தற்காலிக வேலை வாய்ப்பின்மைதான் உண்டாகும். ஆனல், இக் கொள்கை அங்குச் செயற்படுத்தப் படாவிட்டால் பெருத்த நட்டம் ஏற்பட்டுத் தொழிற்சாலைகள் நிரந்தரமாக மூடப்பட்டுத் தொழிலாளர்கள் பணி வாய்ப்புகளை இழப்பர்.

இரண்டாம் திட்டம் (1956—61)

இத் திட்டக் காலத்தில் வேலையின்மையைப் போக்கவும் குறை பணி வாய்ப்பை மாற்றவும் முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன.

இத் திட்டக் காலத்திலேதான் பெருந் தொழிற்சாலைகளும், கிராமக் கைத் தொழில்களும், சிறு தொழிற்சாலைகளும் ஏற்படுத்தத் திட்டமிடப்பட்டு வேலையின்மையைக் குறைக்கத் திட்டக் குழு திட்டம் தீட்டியது. மாநில மத்திய அமைச்சரகங்களின் புள்ளி விவரப்படி இத் திட்டக் காலத்தில் ஏறக்குறைய 10 மில்லியன் மக்களுக்குப் பணிவாய்ப்புக் கொடுக்க பல்வேறு துறைகள் முன்வந்தன. போக்குவரத்து, கனரகத் தொழில்கள் போன்றவைகளில் அதிக முதலீடு செய்து வேலையின்மையைக் குறைக்க முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. இரண்டாம் திட்டகால இறுதியில் நாட்டில் விவசாயத் தொழில் நீங்கலாக 15¼ மில்லியன் மக்கள் பணிவாய்ப்பின்றியிருந்தார்கள் திட்டங்களின் பலனாக இத் திட்டக் காலத்தில் 6½ மில்லியன் மக்களுக்குத்தான் பணிவாய்ப்புக் கொடுக்க முடிந்தது, எனவே 9 மில்லியன் மக்களுக்கு இத் திட்டத்திலேயே பணிவாய்ப்புக் கொடுக்க இயலவில்லை.

மூன்றும் திட்டம் (1961—66)

இத் திட்டக் காலத்தில் விவசாயத் துறை தவிர மற்றத் துறைகளில் 10½ மில்லியன் மக்களுக்கும், விவசாயத் துறையில் 3½ மில்லியன் மக்களுக்கும் பணிவாய்ப்பளிக்க முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. அடுத்த 15 ஆண்டுக் காலத்தில் மிக வேகமாக உயரும் மக்கள் தொகையைக் கணக்கில் கொண்டால் நாட்டில் சுமார் 80 மில்லியன் மக்கள் பணிவாய்ப்பின்றியிருப்பர் என்ற விவரத்தினைப் புள்ளி விவர ஆய்வாளர்கள் கூறுகிறார்கள். மூன்றும் திட்டக் காலத்தில் பணிவாய்ப்புபற்றி சில புதிய கொள்கைகள் உருவாக்கப்பட்டன. கிராமங்களில் மின்சார வசதியைப் பெருக்கும் பணியிலும், கிராமங்களிலே அமைந்திருக்கும் தொழிற் பண்ணைகளிலும், கிராமத் தொழில்களிலும் அதிக பணியாளர்களை பணியில் அமர்த்த முடியும் என்ற நம்பிக்கையைத் திட்டக் குழு தெரிவித்தது. வருடம் ஒன்றில் 100 நாட்களுக்கு 2½ மில்லியன் மக்களுக்கு கிராமப் புறங்களில் பணிவாய்ப்புக் கொடுக்கும் திட்டமும் மேற்கொள்ளப்பட்டது. மூன்றும் திட்டக் காலத்தில் எவ்வளவு முயற்சிகள் எடுக்கப்பட்டிருந்த போதிலும், வேலையின்மையை அறவே போக்க இயலவில்லை. 17 மில்லியன் மக்களுக்குப் பணிவாய்ப்பு அளிப்பதாகக் கூறி இத் திட்டக் காலத்தில் விவசாயத்துறை, தொழில்துறை போன்றவற்றில் 14 மில்லியன் மக்களுக்குமட்டுமே பணிவாய்ப்புக் கொடுக்க முடிந்தது. ஆண்டு ஒன்றுக்கு 2. 8 சதவிகிதம் மக்கள் தொகை பெருகிவரும்போது அதே அளவுக்கு தொழிற்சாலைகளின் எண்ணிக்கையோ பண்ட உற்பத்தியோ பெருகாத நிலையில் எந்த ஓர் அரசாங்கமும் வேலையின்மையை அறவே போக்க இயலாது.

கலைச்சொல் அகரவரிசை

Agriculture —வேளாண்மைத் தொழில்
Agricultural Labourer —வேளாண்மைத் தொழிலாளர்
Wages — கூலி அல்லது ஊதியம்
Subsistence level — பிழைப்பு மட்டம்
Wage Fund —கூலி நிதி
Residual Claimant Theory of Wages —எஞ்சும் பங்கு கூலிக்கோட்பாடு
Marginal Productivity Theory of Wages —இறுதிநிலை உற்பத்தித்திறன் கூலிக்கோட்பாடு
Standard of Living — வாழ்க்கைத்தரம்
Physiocrats —இயற்கைவாதிகள்
Strike — வேலை நிறுத்தம்
Lockout —கதவடைப்பு
Minimum Wage — குறைந்த அளவுக் கூலி
Trade Union —தொழிலாளர் நல அமைப்பு (அ) தொழிலாளர் சங்கம்
Index numbers — குறியீட்டெண்கள்
Percapita Income — தனி நபர் வருமானம்
National Income — நாட்டு வருமானம்
Nominal Wages —பெயரளவுக் கூலி (அ) பணக்கூலி
Real Wages — உண்மைக் கூலி
Mobility — இடப்பெயர்ச்சி
Industrial Disputes — தொழிற் சண்டைகள்
Premium Bonus system —தவணை முறையில் ஊக்கப்பரிசு அளிக்கும் திட்டம்
Profit sharing — இலாபப் பங்கீடு
Works Commitees —பணிக்குழுக்கள்
Social security —சமூகப் பாதுகாப்பு
Circulating capital —சுழல் மூலதனம்
Fixed capital —நிலை மூலதனம்
Purchasing Power —வாங்கும் திறன்
Future Prospects —எதிர்கால நன்மைகள்
Unemployment problem —வேலையில்லாத் திண்டாட்டம்
Disguised Unemployment —மறைமுகப் பணியின்மை

Arbitration —நடுவர் தீர்ப்பு முறை

Conciliation —சமாதான முறையில் தீர்வு காணுதல்

Proletariat —உழைப்புத்திறனை மட்டும் நம்பி வாழும் தொழிலாளர்கள்

Serf —பண்ணையில் பணிபுரியும் வேறு உரிமையாளருக்கு மாற்றப்படக் கூடிய தொழிலாளர்

Artisan —கைவினைஞன்
Wage rate —கூலிவிகிதம்
Cost of living —வாழ்க்கைச் செலவு
Piece rate of Wages —பணிவிகித ஊதியம்
Rate cutting —கூலிக் குறைப்பு (அ) கூலிவெட்டு
Task bonus system —குறிப்பிட்ட பணியை முடித்துப் பெறும் ஊக்கப்பரிசுத் திட்டம்

Sliding scale of Wages —ஏறி இறங்கும் கூலி விகிதங்கள் (அல்லது குறியீட்டெண்களைக் கணக்கில் கொண்டு காலத்திற்குக் காலம் மாறுபடும் கூலிப் பட்டியல்)

Casual labourer —நிரந்தரப் பணி வாய்ப்பற்ற (அ) தற்காலிகப் பணியாளர்

Collective bargaining —கூட்டு பேர முயற்சி
Trade Board —வாணிப வாரியம்
Relative Wages —ஒப்பீட்டு ஊதியம்
Social insurance —சமூகக் காப்புறுதித் திட்டம்
Labour Welfare officer —தொழிலாளர் நல அதிகாரி
Courts of enquiry —விசாரணை மன்றங்கள்
Tribunal —நியாயம் வழங்கும் வழக்கு மன்றம்

Adjudication —நியாய நிர்ணயம்
Intimidation —அச்சுறுத்துதல்
Usury —உயர்வட்டித் தொழில்
Maternity benefits —மகப்பேறு காலச் சலுகைகள்
National Wage Policy —நாட்டுக் கூலிக் கொள்கை
International Labour Organisation —பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு
Preamble —முன்னுரை
orkmen's Compensation act —தொழிலாளர் நட்டஈட்டுச் சட்டம்
ension —ஓய்வுகால உதவித்தொகை
etrenchment —ஆட்குறைப்பு

Dismissal	—பணிநீக்கம்
Suspension	—தற்காலிகப் பணிநீக்கம்
Administrative machinery	—நிர்வாக இயந்திரம்
Peasant Proprietor	—உரிமைக்குடியானவன்
Rural Credit	—கிராமக்கடன்
Experience	— பட்டறிவு
Vicious cycle	—விடுபட இயலா வட்டம்
Full employment	—பணிநிறைவு
Hours of work	—பணி நேரம்
Inequality of Wages	—கூலியில் ஏற்றத் தாழ்வுகள்
Iron law of Wages	—கூலி நிர்ணய இரும்புவிதி
Irregular employment	—தொடர்பிலாப் பணி
Labour Force	—உழைப்பாளர் அணி
Labour Legilsation	—தொழிலாளர் சட்டம்
Manor	—மேனர்
Overtime wages	—மிகை நேரக்கூலி
Time wage	—காலவிகிதக் கூலி
Unearned in come	—உழைப்பிலா வருமானம்
Under employment	—பணிக்குறைவு
Unskilled labour	—திறம்பெறுத் தொழிலாளர்
Wages of management	—நிர்வாகக்கூலி

பார்வை நூல்கள்

Maurice Dobb—Wages

Benham—Economics

V. V. Giri—Labour Problems in Indian Industry

Stonier and Hague—A text book of Economic theory

S. C. Kuchal, K. K. Dewett—Industrial Economy of India.

Modern Economic Theory

தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனம்

சென்னை

1971 ஏப்ரல் வரை வெளியிட்டுள்ள நூல்கள்

பொருளாதாரம்

எண்	நூல்		ஆசிரியர்		ரூ.	காசு
*1.	பொருளாதாரம்—I	...	சி. வேலாயுதம்	...	6	50
*1-A	,, II	...	,,	...	9	00
*2.	சோவியத் பொருளாதார வளர்ச்சி	...	டாக்டர் எம். ஜே. கே. தவராஜ்	...	4	25
*3.	அமெரிக்கப் பொருளாதாரம்	...	,,	...	4	50
*4.	பொருளாதாரச் சிந்தனை வரலாறு	...	சோணாசலம்	...	7	00
*5.	பன்னாட்டு வாணிபம்	...	மு. ஆரோக்கியசாமி	...	6	00
6.	புதுமைப் பொருளாதாரக் கூறுகள்	...	திருமதி ஆர். தாமரஜாட்சி	...	12	00
7.	பொருளாதாரம் ஓர் அறிமுகம்—I	...	தி. சி. மோகன்	...	12	00
8.	,, II	...	எம். ஏ. அபூர்வசாமி, பி வி. ஸ்ரீநிவாசன்	...	10	75
9.	பொருளாதாரக் கோட்பாடு வளர்ந்த வரலாறு	...	க. முத்தையன்	...	7	00
*10.	பணவியலும் பாங்கியியலும்—I	...	சி. வேலாயுதம்	...	6	75
*11.	,, II	...	,,	...	11	50
12.	நவீன பாங்கு இயல்	...	க. வெற்றிவேல்	...	5	00
*13.	இந்தியச் செலாவணியும் பாங்குமுறையும்	...	பி. வி. ஸ்ரீநிவாசன்	...	5	50
*14.	அரசாங்க நிதி இயல்	...	அா. சேஷாசலம்	...	4	75

*மூல நூல் (Original Book)

பொருளாதாரம்-(தொடர்ச்சி)

			ரூ.	காசு.
15.	இந்தியப் பொருளியல்—I	எம். பாலசுப்பிரமணியன்	10	00
16.	,, II	எம். லூர்துநாதன்	4	25
17.	நமது பொருளாதாரப் பிரச்சினை—I	சி. சுந்தரராஜன்	10	75
18.	,, II	எஸ். குழந்தைநாதன்	10	50
19.	இங்கிலாந்தின் பொருளாதார வரலாறு—I	கீ. சீ. இராமசாமி	6	00
20.	,, II	,,	6	00
21.	அமெரிக்காவின் நவீன பொருளாதார வளர்ச்சி	தி. சி. மோகன்	5	00
22.	அமெரிக்கப் பொருளாதார வரலாறு—I	மு. க. சுப்பிரமணியம்	11	00
23.	,, II	பி. வி. ஸ்ரீநிவாசன்	6	00
24.	,, III	,,	6	50
25.	அரசாங்க நிதியியலின் பொருளாதாரம்—I	மா. குமாரசாமி	10	00
26.	,, II	அர சேஷாசலம்	9	50
27.	இந்தியாவின் பொருளாதார வளர்ச்சி—I	தே. வேலப்பன்	10	00
28.	,, II	ஜி. சிதம்பரம்	8	00
29.	பணம்—சிறு விளக்கம்	கோ. இராதாகிருஷ்ணன்	10	00
*30.	வணிக இயலின் தத்துவங்கள்	கு. ஆளுடைய பிள்ளை	9	50
31.	பத்தொன்பதாம் நூற்றுண்டில் கிரேட் பிரிட்டனில் தொழில்-வாணிகப் புரட்சி	சூ ரா கருப்பண்ணன்	11	00
32.	பென்ஹாம் பொருளாதாரம்—I	ஏ. குழந்தை	11	00
33.	,, II	எஸ். குழந்தைநாதன்	7	00
*34.	வரவு செலவுத் திட்டம்	ஆர். ரங்காச்சாரி	6	00

35	பன்னாட்டுப் பொருளாதாரம்—I ...	ஏ. குழந்தை ...	7 50
36.	,, II ...	கே எஸ். இராமசாமி ...	9 00
37.	பொருளாதார ஆய்வு நூல்—I ...	கோ. இராதாகிருஷ்ணன் ...	7 75
38.	,, II ...	,, ...	7 00
39.	வளர்ச்சியுருத நாடுகளின் அரசாங்க நிதியியல்...	க. வெற்றிவேல் ..	4 25
40.	வளர்ச்சி குறைந்த நாடுகளின் முதலாக்கம் பற்றிய சிக்கல்கள் ...	மா. குமாரசாமி ...	5 50
41.	1939 முதல் இந்தியாவில் பணவீக்க விலைப் போக்குகள் ...	சி. சுந்தரராஜன் ...	7 50
42.	பொருளாதார வளர்ச்சிபற்றிய கட்டுரைகள் ...	எம். கே. சுப்பிரமணியம் ...	7 75
43	இந்தியப் பொருளாதார வரலாறு (1857—1956)—I ...	ம. திருநாவுக்கரசு ...	7 00
44.	பொருளாதாரம்—ஓர் அறிமுகம்	பு. வி. சீனிவாசன் ...	6 25

வரலாறு

*45.	பிரிட்டன் வரலாறு – I ...	கி. ரா. அனுமந்தன் ...	4 50
*46.	,, II ...	,, ...	3 50
*47.	,, III ...	,, ...	7 25
*48.	ஐரோப்பிய வரலாறு—I (கி. பி. 395 – 1500) ...	டி. வி. சொக்கப்பா ...	3 75
*49.	ஐரோப்பிய வரலாறு—II (கி. பி. 1500 முதல்) ...	என். ஜே. இராஜகோபால் ...	5 50
50.	ஐரோப்பா-கடந்த ஐந்து நூற்றுண்டுகாலச் சரித்திரம் ...	வை. விருத்தகிரீசன் ...	15 00
51.	இங்கிலாந்து வரலாறு—I ...	இரா. அண்ணுமலை ...	13 00
52.	,, II ...	பா. மாணிக்கவேலு ...	13 00
53.	,, III ...	என் ஜே. ராஜகோபால் ...	8 00

*மூல நூல் (Original Book)

வரலாறு—(தொடர்ச்சி)

				ரூ.	காசு.
54.	இங்கிலாந்து வரலாறு—IV	...	என். ஜே. இராஜகோபால் ...	8	00
55.	இங்கிலாந்தின் வரலாறு—I	...	க. த. திருநாவுக்கரசு ...	15	00
56.	,, II	...	எம். எக்ஸ். மிராண்டா ...	8	00
57.	,, III	...	,, ...	5	00
58.	இந்தியாவின் சிறப்பு வரலாறு—I	...	தி. வெ. குப்புசாமி ...	5	00
59.	,, II	...	ஏ. உஸ்மான் ஷெரீப் ...	6	00
60.	,, III	...	அ. பாண்டுரங்கன் ...	7	25
61.	கிரேக்க நாட்டு வரலாறு—I	...	சைமன் ஐ. எஸ். பாக்கியநாதன் ...	7	50
62.	,, II	...	,, ...	7	00
63.	,, III	...	பி. இராமாநுஜம் தேவதாஸ் ...	7	75
64.	ஆக்ஸ்ஃபோர்டின் இந்திய வரலாறு—I	...	தி. வெ. குப்புசாமி ...	8	25
65.	,, II	...	ஏ. உஸ்மான் ஷெரீப் ...	7	50
66.	,, III	...	க. த. திருநாவுக்கரசு ...	10	50
67.	முகலாயப் பேரரசு—I	...	ஏ. உஸ்மான் ஷெரீப், எம். எக்ஸ். மிராண்டா ...	7	50
68.	,, II	...	எம். எக்ஸ். மிராண்டா, பா. மாணிக்கவேலு ...	7	75
69.	ஆங்கில அரசியலமைப்பின் வரலாறு—I	...	வை. விருத்தகிரீசன் ...	7	50
70.	,, II	...	வை. விருத்தகிரீசன், இரா. அண்ணாமலை ...	6	75
71.	,, III	...	இரா. அண்ணாமலை, பா. மாணிக்கவேலு ...	6	50
72.	,, IV	...	பா. மாணிக்கவேலு ...	7	00

73.	ஆங்கிலேயரின் சமுதாய வரலாறு—I	சி. ஈ. இராமச்சந்திரன்	6	50
74.	,, II	சி. ஈ. இராமச்சந்திரன், இரா. ஆலாலசுந்தரம்	6	75
75.	,, III	ஆர். ஆலாலசுந்தரம்	6	50
76.	இந்தியாவில் முகலாயரின் ஆட்சி—I	பா. மாணிக்கவேலு	5	00
77.	,, II	ஏ. உஸ்மான் ஷெரீப்	6	00

அரசியல்

*78	அரசியல் அமைப்புகள்	ஜே. இராமச்சந்திரன்	4	62
*79.	அரசாங்கத்தின் வரலாறு	மோ. கிளாரன்சு, டி. டி. பெலிக்ஸ்	7	50
*80.	இந்திய அரசியலமைப்பு	வீ. கண்ணையா	4	75
81.	அரசியலுக்கு ஓர் அறிமுகம்	டி. செல்லப்பா	8	50
82.	தற்கால அரசியல் அமைப்புகள்	மோ. வள்ளுவன் கிளாரன்சு	8	50
83.	பன்னாட்டு அரசியல்—I	திருமதி நூர்ஜஹான் பாவா	16	00
84.	,, II	,,	13	25
85.	பொதுத்துறை ஆட்சி இயல்—I	வீ. கண்ணையா	9	00
86.	,, II	இ. ஜெகதீசன்	7	25
87.	பொதுத்துறை ஆட்சியியலுக்கு ஓர் அறிமுகம்–I	வீ. கண்ணையா	7	50
88.	,, II	டி. செல்லப்பா	7	50
89.	இந்திய அரசியலமைப்புத் திட்டம்	தி. வெ. குப்புசாமி, எஸ். சுப்பிரமணியன்	9	25
90.	இந்திய ஆட்சி அமைப்புமுறை வளர்ச்சி—I	வீ. கண்ணையா	6	25
91.	,, II	வீ. கண்ணையா, கி. ா. அனுமந்தன்	5	75

*மூல நூல் (Original Book)

			ரூ.	காசு
92.	இந்திய ஆட்சி அமைப்புமுறை வளர்ச்சி-III	கி. ர. அனுமந்தன்	7	25
*93.	மக்கள் ஆட்சி	க. சந்தானம்	4	25
94.	1919 முதல் சர்வதேச உறவுகளும் உலக அரசியலும்—I	என். ஜே ராஜகோபால்	7	75
95.	சமூக, அரசியல் கொள்கையின் அடிப்படைகள்	மோ. வள்ளுவன் கிளாரன்சு	7	00
96.	அரசியலமைப்புச் சட்ட ஆய்வுக்கு ஓர் அறிமுகம்—I	பா. சூரியநாராயணன்	5	75
97.	,, II	பா. சூரியநாராயணன், கி. ர. அனுமந்தன்	6	00
98	,, III	கி. ர. அனுமந்தன்	5	75

உளவியல்

99.	குழந்தை உளவியல்—I	கி. ர. அப்புள்ளாச்சாரி	8	00
100.	,, II	,,	7	00
101.	உட்கவர் மனம்	சி. ந. வைத்தீஸ்வரன்	7	00
102	இளையோர் உளவியல்—I	தி. இரா. அரங்கராசன்	12	00
103	,, II	,,	9	00
104	சமூக உளவியல்	என். வேதமணி மானுவேல்	9	25
105	பிறழ்நிலை உளவியல்	அ. பெசன்ட் கிரீப்பர் ராஜ்	11	00
106.	பித்தரின் உள்ளம்	,,	3	00
*107.	குமர உள்ளம்	டாக்டர் மு. அறம்	6	25
*108	உளநலவியல்	டாக்டர் தா. ஏ சண்முகம்	6	00

தத்துவம்

109.	இந்து சமயத் தத்துவம்	ஞா. ராஜாபகதூர்	5	50
*110.	அறிவு ஆராய்ச்சி இயல்	ஆர். இராமானுஜாச்சாரி	3	50
*111.	மேலைநாட்டுத் தத்துவம்	ஆர் எஸ். தேசிகன்	3	50
112.	அத்துவித தத்துவம்	கோ. மோ. காந்தி	6	50
113.	ஆங்கிலேயப் பயன்வழிக் கொள்கையினர்	மோ. வள்ளுவன் கிளாரன்சு	5	50
114.	இந்தியத் தத்துவம்—I	வ. ஆ. தேவசேனபதி, ப. நா. ஷண்முகசுந்தரம்	3	50
115.	,, II	,,	6	00
116.	மெய்ப்பொருளியல்—ஓர் அறிமுகம்—I	சி. இராமலிங்கம்	6	00

அறவியல்

117.	அறவியல்—ஓர் அறிமுகம்	கோ. மோ. காந்தி	8	50

அளவையியல்

118.	அளவை இயல்—தொடக்க நூல்	கி. ர. அப்புள்ளாச்சாரி	2	50

மானிடவியல்

*119.	மானிடவியல்	ம. சு. கோபாலகிருஷ்ணன்	4	75
120.	பண்பாட்டுக் கோலங்கள்	கி. பூ. சுப்பிரமணியன்	5	50
121.	இந்தியாவில் குடியானவர் வாழ்க்கை	எஸ். இலட்சுமி	3	50

சமூகவியல்

122.	சமூகவியலின் அடிப்படைக் கோட்பாடுகள்	ஜெ. நாராயணன்	10	50

*மூலநூல் (Original Book)

			ரூ.	காசு
புவியியல்				
*123.	ஆசியா—I	கொ. சேஷ. நரசிம்மன்	9	50
*124.	,, II	,,	8	75
*125.	ஐரோப்பாக் கண்டத்தின் புவியியல்	எ. எஸ். நாராயணன்	8	50
*126.	தென்கிழக்கு ஆசியா	ஜி. கிருஷ்ணமூர்த்தி	8	50
*127.	வட அமெரிக்கா	குமாரி இரா. அலமேலு	6	50
*128.	தென் அமெரிக்கா	எம். என். பத்மநாபன்	9	00
*129.	தென் கண்டங்கள்—ஆஸ்திரேலியா	திருமதி எச். நியூமன்	3	00
*130.	,, —ஆஃப்ரிக்கா	எஸ். முத்துக்கிருஷ்ணக் கரையாளர்	3	25
*131.	புவிப்புறவியல்—II	நா. அனந்தபத்மநாபன்	6	00
*132.	செய்முறைப் புவியியல்	சு. ஜெயச்சந்திரன்	5	50
*133.	மக்கட்பரப்பியல்	வி. எஸ். அனந்தபத்மனுபன்	4	75
*134.	சமுத்திரவியல்	கோ. இராமசாமி	6	50
135.	காலநிலை இயல்—I	கொ. சேஷ. நரசிம்மன்	10	00
136.	,, II	,,	5	00
*137.	காலநிலை இயல்—I	திருமதி இராதா	9	50
*138.	,, II	,,	8	00
139.	வளியியலுக்கு ஓர் அறிமுகம்	கோ. இராமசாமி	5	50
*140.	புவி அமைப்பு இயல்	சி. விஸ்வநாதன்	4	75
141.	பௌதிகப் புவியியலும் புவியமைப்பியலும்	கோ. இராமசுவாமி	6	00
142.	சிஷோமின் வாணிகப் புவியியல்—I	எஸ். மாணிக்கம்	9	50
143.	,, II	ம. கார்த்திகேயன்	12	00
144.	,, III	கொ. சேஷ. நரசிம்மன்	5	75

புள்ளியியல்

*145.	புள்ளியியல்—அறிமுகம்	...	சு. வைத்தியநாதன்	... 10	75
146.	புள்ளியியல் முறைகள்—I	...	கோ. சண்முகசுந்தரம்	... 10	00
147.	,, II	...	கே. ஆர். இராஜகோபாலன்	... 14	00
148.	நம்மைச் சுற்றியுள்ள பேரண்டம்	...	தி. வி. லட்சுமிநரசிம்மன்	... 6	50

உயர் கணிதம்

*149.	ஆயத்தொலை வடிவகணிதம்	...	டி. கே. மாணிக்கவாசகம் பிள்ளை	... 4	25
*150.	வகை நுண்கணிதம்	...	,,	... 3	00
*151.	தொகை நுண்கணிதம்	...	தி. கோவிந்தராசன்	... 3	25

விலங்கியல்

*152	விலங்கியல்.	...	பெ. மா. அண்ணுமலை, இரா. முருகேசன்	... 12	00

பௌதிகவியல்

153.	ஒளி நூல்	...	ச. சம்பத்து	... 10	00

விஞ்ஞானம்

*154.	வானவெளி வெற்றி	...	டாக்டர் எம். ஏ. தங்கராஜ்	... 6	00
*155.	ரேடியோ	...	டாக்டர் பி. திருஞானசம்பந்தம்	... 4	75
*156.	எக்ஸ்-கதிர்கள்	...	பெ. நா. அப்புசாமி, ஜே. பி. மாணிக்கம்	... 4	50
*157.	பாம்புகள்	...	பெ. மா. அண்ணுமலை	... 3	50
*158.	தாவரம்-வாழ்வும் வரலாறும்—I	...	டாக்டர் கு. சீனிவாசன்	... 8	00
*159.	கரும்பு	...	,, கு. பெரியசாமி	... 4	00
*160.	தாவரங்களின் வாழ்வியல்	...	எஸ். சுந்தரம்	... 6	50

*மூல நூல் (Original Book)

			ரூ.	காசு.
மருத்துவம்				
*161.	நீரிழிவு-க்ஷயரோகம்	டாக்டர் ஜி. வேங்கடசாமி, டாக்டர் ஏ. கதிரேசன்	2	50
162.	மகப்பேறும் மாதர் நோயும்	டாக்டர் (குமாரி) ரமணிமேகலை	8	25
*163.	பாக்டீரியா	சு. சுந்தரம்	2	50
164.	புற்றுநோய்	அ. கதிரேசன்	3	50
165.	உடலியங்கியல்—I	டாக்டர்கள் ஜி வேங்கடசாமி, டி. சரோஜினி, கே எஸ் துரைராஜ், ஆர் சேது	6	75
166.	,, II	,,	5	50
167.	என்புருக்கி நோய்	டாக்டர் அ. கதிரேசன்	7	25
பொறியியல்				
168.	நீங்களே உங்கள் வீட்டைக் கட்டலாம்	கே. வி. கிருஷ்ணராஜ், சி. ஆர். சுப்பிரமணியம் கே. வேணுகோபால், ஆர். இராமசுவாமி	8	50
கூட்டுறவு				
169.	உலகக் கூட்டுறவு இயக்கம்	அ. வேல்மணி	5	50
சட்டம்				
*170.	குற்றவியல் சட்டம்	எம். சண்முக சுப்பிரமணியம்	10	00
பொது நூல்கள்				
171.	மகாத்மா காந்தி	சரஸ்வதி தங்கையன்	3	25
172.	விவசாயப் புரட்சி	வி. கார்த்திகேயன்	8	00
173.	சேமிக் கை-நூல்	ஆ. சுப்பிரமணியன்	2	50

*174.	முற்காலச் சோழர் கலையும் சிற்பமும்	எஸ். ஆர். பாலசுப்பிரமணியம்	0	00
*175.	உணவும் ஊட்டமும்	தி. வேங்கடகிருஷ்ண அய்யங்கார்	4	50
*176.	பள்ளி நிருவாக அமைப்பு - அடிப்படைக் கருத்துகள்	எஸ். சந்தானம், எஸ். ஏ. துரைசிங்	6	25

புகுமுக (P.U.C.) வகுப்புகளுக்குரி ...

*177.	உலக வரலாறு	டி. ஆர். இராமச்சந்திரன்	4	00
*178.	பொருளாதாரம்	ஜி. சிதம்பரம்	2	75
*179.	வணிகவியலுக்கு ஓர் அறிமுகம்—I	கு. ஆளுடைய பிள்ளை	2	50
*180.	,, I	,,	2	25
*181.	பௌதிகம்	டாக்டர் பி. திருஞானசம்பந்தம், ஆர். நாகராஜன்	6	00
*182.	புகுமுக பௌதிகம்	டாக்டர் எம். ஏ. தங்கராஜ்	5	75
*183.	பௌதிகம்—ஓர் அறிமுகம்	எஸ். சம்பத்	7	00
*184.	புகுமுக வகுப்புக் கணிதம்—I	கே. ராஜகோபாலன்	7	00
*185.	,, II	,,	3	00
*186.	புகுமுக வகுப்புக் கணித நூல்—I	டி. கோவிந்தராஜன், முத்துசாமி	7	00
*187.	,, II	,,	4	50
*188.	கணிதம்-ஓர் அறிமுகம்—I	ஆர் மகாதேவன்	4	75
*189.	,, II	,,	3	25
*190.	வேதியியல்	பி. டி. முனியப்பா, ஆர். முத்துலட்சுமி	7	00
*191.	புகுமுக வேதியியல்	சி. ஏ. பத்மநாபன்	5	50
*192.	விலங்கியல்	எஸ். ஆப்ரகாம்	4	00
*193.	புகுமுக விலங்கியல்	பெ. மா. அண்ணாமலை	7	25
*194.	புகுமுக வகுப்புத் தாவரவியல்	எஸ். சுந்தரம்	4	00

*மூல நூல் (Ori

பட்டப் படிப்பிற்குரிய (பி.எஸ்ஸி.) நூல்கள்

(அடக்க விலைப் பதிப்புகள்—கழிவு இல்லை)

பௌதிகம்

				ரூ.	காசு.
*195.	எந்திரவியல்-சிறப்புப் பாடம்—I	...	ஆர். நாகராஜன்	... 6	25
*196.	,, II	...	,,	... 5	50
*197.	வெப்பவியல்-சிறப்புப் பாடம்—I	...	கே. நாச்சிமுத்து	... 5	25
*198.	செய்முறை பௌதிகம்-சிறப்புப் பாடம்—I	...	டி. கமலக்கண்ணன், ஆர். கிருட்டிணசாமி	... 4	50
*199.	,, II	...	,,	... 3	25
*200.	பௌதிகம்-துணைப் பாடம்—I	...	பி. தங்கராஜன்	... 4	00
*201.	,, II	...	,,	... 3	00
*202.	செய்முறை பௌதிகம்-துணைப் பாடம்	...	கே. பாசுகரன், இரா. செயராம்	... 4	50
*203.	மின்னியல்–காந்தவியல் சிறப்புப் பாடம்—I	...	டி ஏ. கருப்பண்ணன்	... 4	75
*204.	,, II	...	,,	... 4	50
*205.	,, III	...	,,	... 4	25
*206.	ஒளியியல்-சிறப்புப் பாடம்	...	டாக்டர் வி. சண்முகசுந்தரம், டாக்டர் ஆர். சபேசன்	... 7	75
*207.	பௌதிகம்–துணைப்பாடம் (பகுதி 2) முதல் புத்தகம்	...	கா. வே சுப்பிரமணியன்	... 6	00
*208.	பௌதிகம்-துணைப்பாடம் (பகுதி 2) (இரண்டாம் புத்தகம்)	...	,,	... 4	50
*209.	பொது பௌதிகம்-சிறப்புப் பாடம்	...	கே. பி. கந்தசாமி, எம். தியாகசுந்தரம்	... 4	50
*210.	இன்றைய பௌதிகம்-சிறப்புப் பாடம்	...	எம். ஏ தங்கராஜ்	... 6	75

*211.	ஒலி நூல்-சிறப்புப் பாடம்	டி. முருகையன்	5	00
*212.	இயக்கவியல்-சிறப்புப் பாடம்	ஆர். மகாதேவன், கே. சிவசுப்பிரமணியம், பி. ஆர். சுப்பிரமணியம்	7	00

வேதியியல்

*213.	செய்முறைக்கனிம வேதியியல்-துணைப்பாடம்	டாக்டர். என். முத்துக்குமாரசுவாமி	2	00
*214.	செய்முறைக்கனிம வேதியியல்-சிறப்புப்பாடம்	டி. இராமலிங்கம்	2	25
*215.	பௌதிக வேதியியல்-சிறப்புப்பாடம்—I	டி. சக்திவேலு	4	00
*216.	,, II	,,	3	50
*217.	கனிம வேதியியல்–துணைப்பாடம்	சி. ஏ. பத்மநாபன்	6	50
*218.	கனிம வேதியல்-சிறப்புப்பாடம்—I	பி. டி. முனியப்பா	4	00
*219.	,, II	,,	4	25
*220.	பொது பௌதிக வேதியியல்-துணைப்பாடம்	ஆர். துளசிதாஸ்	4	75
*221.	அறிமுறை வேதியியல்-சிறப்புப்பாடம் I	ஓ. ஆர். சூரியநாராயணன்	4	50
*222-	,, II	,,	3	75
*223.	செய்முறைக் கரிம வேதியியல்-சிறப்புப்பாடம்	என். ஆறுமுகம்,	3	50
*224.	அங்கக வேதியியல்-துணைப்பாடம்	எம். ஆட்கொண்டான் பி.எல். இராமசாமி	5	00
*225.	அங்கக வேதியியல்—I	கி. கண்ணபிரான்	3	00
*226.	கரிம வேதியியல்–பகுதி-1 (2-ம் புத்தகம்)	,,	4	75
*227.	,, (3-ம் புத்தகம்)	,,	3	25
*228.	கரிம வேதியியல்-பகுதி–2 (1-ம் புத்தகம்)	,,	5	75
*229.	,, (2-ம் புத்தகம்)	,,	6	00

கணிதம்

*230.	இயற் கணிதம்-சிறப்புப்பாடம்—I	டி. கோவிந்தராஜன், கே. முத்துசாமி	4	25

*மூல நூல் (original Book)

				ரூ.	காசு
*231.	இயற்கணிதம் சிறப்புப்பாடம்—II	...	டி கோவிந்தராஜன் கே. முத்துசாமி ...	3	25
*232.	தொகுமுறை வரை கணிதம்-சிறப்புப்பாடம்	...	ஆர். மகாதேவன் ...	2	00
*233.	எண்சார் கணிதம்-சிறப்புப்பாடம்	...	எம். எம். இராமசாமி ...	5	50
*234.	திரிகோண கணிதம்-சிறப்புப்பாடம்	...	வி அரங்கநாதன் ...	3	25
*235.	கணிதம்-துணைப்பாடம்	...	ஆர். அனுமந்தராவ் ...	6	00
*236.	நிலையியல்-சிறப்புப்பாடம்	...	கே இராஜகோபாலன் ...	5	00
*237.	முப்பரிமாணப் பகுமுறை வடிவ கணிதம் —சிறப்புப் பாடம்	...	கே. சிவசுப்ரமணியன் ...	2	75
*238	வெக்டர் கணிதமும் அதன் பயன்பாடுகளும் —சிறப்புப் பாடம்	...	ஆர். மகாதேவன் ...	2	00
*239.	கணிதம்-துணைப்பாடம்-பகுதி-2	...	ஆர். அய்யாசாமி ...	5	75
*240.	வானியல் சிறப்புப்பாடம்-முதல் புத்தகம்	...	தி. கோவிந்தராசன் கோ. முத்துசாமி ...	5	50
*241.	,, (இரண்டாம் புத்தகம்)	...	,, ...	3	75

புள்ளியியல்

*242.	புள்ளியியல்-துணைப்பாடம்	...	எஸ். கருப்பையா ...	3	50

விலங்கியல்

*243.	முதுகெலும்பற்றவை—1-சிறப்புப்பாடம்	...	ஆர். முருகேசன் ...	6	00
*244.	,, —2 ,,	...	திருமதி எஸ். கே. வள்ளி ...	6	00
*245.	முதுகுநாணுள்ளவை-1-சிறப்புப்பாடம்	...	திருமதி ராணி கந்தசாமி ...	5	00
*246	,, ,,	...	,, ...	9	75

*மூல நூல் (Original Book)

தாவரவியல் — (தொடர்ச்சி)

			ரூ.	காசு
*263.	டெரிடோஃபைட்டா, ஜிம்னோஸ்பெர்மே —சிறப்புப் பாடம்	கே. இராஜசேகரன்	10	25
*264.	தாலோஃபைட்டா (பாசிகளும் பூஞ்சைகளும்) — சிறப்புப் பாடம்	டாக்டர் வே. சோ. சுந்தரலிங்கம்	9	00
*265.	தாவர வகைப்பாட்டியல்-சிறப்புப் பாடம்	ஆ. சம்பத்குமார்	10	50
*266.	பிரையோஃபைட்டா சிறப்புப் பாடம்	கே. இராஜசேகரன்	6	00

*மூல நூல் (Original Book)

—0—